

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni;

VISTA la Legge 21 dicembre 1978 n. 845, recante “Legge quadro in materia di formazione professionale” e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, recante “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l’individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell’articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92”;

VISTO il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” e, in particolare, l’articolo 4, comma 1, che istituisce l’Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL);

VISTO il D.P.R. 15 marzo 2017, n. 57, recante il “Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”, pubblicato sulla G.U. n. 103 del 05 maggio 2017 - Serie Generale, in vigore dal 20 maggio 2017;

VISTO il D.P.C.M. 24 giugno 2021, n. 140, recante modifiche al regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato sulla G.U. n. 241 dell’8 ottobre 2021 - Serie Generale, in vigore dal 23 ottobre 2021;

VISTO il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 gennaio 2022, n. 13 recante *“Individuazione delle unità organizzative di livello dirigenziale non generale nell’ambito del Segretariato generale e delle Direzioni generali”*, registrato dalla Corte dei Conti in data 14 febbraio 2022 al n. 299 e pubblicato sulla G.U. n. 60 del 12 marzo 2022 - Serie Generale;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 dicembre 2023, ammesso alla registrazione dalla Corte dei Conti in data 16.01.2024 al n. 61, con il quale è stato conferito al Dott. Massimo Temussi l’incarico di funzione dirigenziale di livello generale di Direttore della Direzione generale delle politiche attive del lavoro a decorrere dalla data del medesimo provvedimento;

VISTO il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 3 dell’11 gennaio 2024, registrato dall’Ufficio Centrale di Bilancio al n. 16 del 18 gennaio 2024, di ripartizione e assegnazione delle risorse umane e finanziarie per l’esercizio finanziario 2024, nelle more del perfezionamento del processo di

riorganizzazione ministeriale, ai Dirigenti degli Uffici dirigenziali di livello generale, titolari dei centri di responsabilità amministrativa ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 giugno 2021, n. 140;

VISTO il Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, e, in particolare, l'articolo 3, il quale prevede, tra l'altro, l'attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle funzioni svolte dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, *“a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri”* di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché la soppressione della stessa ANPAL *“a decorrere dalla medesima data”*;

VISTO il D.P.C.M. 22 novembre 2023 n. 230, entrato in vigore in data 1 marzo 2024, adottato in attuazione della disposizione predetta, recante il *“Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione”*, a far data dall'entrata in vigore del quale lo scrivente Ministero è a tutti gli effetti subentrato nella funzione delle soppressa ANPAL;

VISTA la direttiva del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 26 del 27/02/2024 concernente la regolamentazione e la gestione della fase transitoria con la quale si dispone l'avvalimento in favore della Direzione generale delle politiche attive del lavoro, della Divisione 3 della soppressa ANPAL;

VISTO il Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+);

VISTO il Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti;

VISTO il Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) recante disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali e D. Lgs. n. 196/2003, come modificato dal Decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19», convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, successivamente abrogato dal decreto-legge n. 19 del 2020 ad eccezione dell'articolo 3, comma 6-bis, e dell'articolo 4;

VISTO il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n.77, e, in particolare, l'articolo 88, comma 1, come modificato dall'articolo 4 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, nonché dall'articolo 9, comma 8, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, che prevede, tra l'altro che “*al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per gli anni 2020, 2021 e 2022, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzata a percorsi formativi*” e che “*gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato “Fondo Nuove Competenze”, costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)*”;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 9 ottobre 2020, con il quale viene data attuazione al Fondo Nuove Competenze;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22 gennaio 2021, che introduce modificazioni e integrazioni al citato decreto ministeriale 9 ottobre 2020;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, il Ministro dell'università e della ricerca, il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro dello sviluppo economico, del 5 gennaio 2021, recante “Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze”;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 14 dicembre 2021, con il quale è adottato il *Piano Nazionale Nuove Competenze*, nell'ambito del quale il Fondo Nuove Competenze è identificato quale uno dei Programmi guida, in particolare in relazione al gruppo target di riferimento dei lavoratori occupati;

VISTO il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, ed, in particolare, l'articolo 11-ter che, tra l'altro, prevede al comma 2, che “*con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita l'ANPAL, ..., sono ridefiniti: i limiti degli oneri finanziabili a valere sulle risorse del Fondo [Nuove Competenze]..., comunque prevedendo almeno gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione; le caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza, avendo particolare attenzione a coloro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale; le caratteristiche dei progetti formativi*”;

VISTO il decreto-legge 1 marzo 2022, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 aprile 2022, n. 34, che all'articolo 24 che introduce modifiche al citato articolo 11-ter del decreto-legge n. 146 del 2021, prevedendo che nella ridefinizione della disciplina del Fondo Nuove Competenze tra le caratteristiche dei datori di lavoro cui prestare particolare attenzione vi siano anche quelle di *“coloro che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'articolo 43 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ovvero siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale di cui all'articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, in relazione ai quali conseguentemente risulti un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori”*;

VISTO il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22 settembre 2022 attuativo dell'articolo 11-ter del Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215;

VISTO il programma "PN Giovani, donne e lavoro" FSE+ 2021-2027" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita" approvato con Decisione di esecuzione della Commissione Europea del 1° dicembre 2022 C(2022) 9030 final;

VISTO l'art. 19 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 (in G.U. 03/07/2023, n. 153), che dispone l'incremento del Fondo Nuove Competenze nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, a valere sulle risorse rivenienti dal Programma Nazionale Giovani, donne e lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus.

VISTO il Regolamento UE 2023/2831 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti *“de minimis”*.

VISTO il Regolamento UE 1408/2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti *“de minimis”* nel settore agricolo.

VISTO il Regolamento UE 2023/2391 che modifica i regolamenti (UE) n. 717/2014, (UE) n. 1407/2013, (UE) n. 1408/2013 e (UE) n. 360/2012 per quanto riguarda gli aiuti *“de minimis”* per la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura e il regolamento (UE) n. 717/2014 per quanto riguarda l'importo complessivo degli aiuti *“de minimis”* concessi a un'impresa unica, il relativo periodo di applicazione ed altri aspetti.

VISTO il Regolamento UE 717/2014 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul



funzionamento dell'Unione europea agli aiuti “*de minimis*” nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

VISTO il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 10 Ottobre 2024 attuativo dell'articolo 11-*ter* del Decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215;

Tanto premesso,

DECRETA

È approvato l'avviso e i relativi allegati, che si considerano parte integrante del presente provvedimento, finalizzato alla realizzazione degli interventi afferenti al Fondo NuoveCompetenze, istituito dall'art. 88 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n.77, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 10 Ottobre 2024.

La dotazione finanziaria dell'avviso ammonta complessivamente a 731 milioni così suddivisi:

- Euro 730 milioni a valere sulle risorse rivenienti dal Programma Nazionale “Giovani, donne e lavoro” cofinanziato dall'Unione europea, Priorità: 3. “Nuove competenze per le transizioni digitale e verde”, nel rispetto dei criteri di ripartizione per categorie di regioni.
- Euro 1 milione a valere sulle risorse ex art. 10 bis del decreto – legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233 per la gestione delle istanze contenenti lavoratori descritti al paragrafo 3.1 punto g),

Responsabile del Procedimento è il Dr. Pietro Orazio Ferlito, Dirigente della Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro.

L'avviso è pubblicato sul sito <https://www.lavoro.gov.it/>

Il Direttore Generale

Dott. Massimo Temussi

(Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005)

AVVISO

Fondo nuove competenze – Competenze per le innovazioni

Sommario

Finalità e ambito di applicazione	2
1. Dotazione finanziaria dell'Avviso	2
2. Soggetti ammissibili	3
3. Oggetto del contributo	3
4. Termini e modalità di presentazione dell'istanza di ammissione a contributo	4
5. Accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro	6
6. Processi di innovazione e di investimento che caratterizzano il datore di lavoro ai fini dell'accesso al Fondo	7
7. Il progetto formativo e l'attestazione delle competenze	7
8. Fondi Paritetici Interprofessionali e finanziamento della formazione	9
9. Modalità di erogazione della formazione	10
10. Modalità di valutazione e approvazione delle richieste di ammissione a contributo	11
11. Modifiche delle istanze dopo la presentazione	12
12. Richiesta di anticipazione (facoltativa)	13
13. Richiesta del saldo	14
14. Disciplina intervento paragrafo 3 punto 3.1, lettera g)	15
15. Strumenti per la presentazione e gestione delle istanze	17
16. Modifiche dell'Avviso	17
17. Responsabile del Procedimento	17
18. Tutela della privacy	17
19. Ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	18
20. Ulteriori verifiche e meccanismi sanzionatori	18
21. Tenuta della documentazione	19
22. Controversie e foro competente	19
23. Pubblicità dell'Avviso	19
24. Allegati	19
25. Riferimenti normativi	20

Finalità e ambito di applicazione

Il Fondo Nuove Competenze (di seguito, anche “FNC”), istituito dall’articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020 convertito, in questa edizione anche denominato **“Competenze per le innovazioni”**, è finalizzato ad accompagnare i processi di transizione digitale ed ecologica dei datori di lavoro, nonché a favorire nuova occupazione.

Istituito per contrastare gli effetti economici della pandemia da Covid 19, è stato successivamente inserito tra gli interventi che, insieme al programma GOL e al sistema duale, completano il Piano Nazionale Nuove Competenze previsto nell’ambito del PNRR quale *“quadro di coordinamento strategico per gli interventi di aggiornamento/riqualificazione volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche e dagli effetti della pandemia da COVID 19”*.

La finalità del FNC è quella di promuovere un capitale umano in grado di rispondere all’accelerazione della domanda di digitalizzazione, sostenibilità ambientale, efficientamento energetico e più in generale di innovazione, agendo su più fronti: offrendo ai lavoratori l’opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro; sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi, in risposta alle transizioni ecologiche e digitali; intervenendo qualora emerga un bisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico¹ ovvero conseguente al ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale². Infine, l’aggiornamento delle competenze dei lavoratori potrà rientrare anche nei settori previsti dalla Comunicazione della Commissione C/2024/3209 “Nota di orientamento relativa a talune disposizioni del regolamento (UE) 2024/795 che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l’Europa (STEP).

Gli interventi del FNC hanno a oggetto il riconoscimento di contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati - anche a partecipazione pubblica ex decreto legislativo n. 175 del 2016 - che abbiano stipulato, ai sensi dell’art. 88, co. 1, del decreto-legge n. 34 del 2020 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e dell’art. 4 del decreto-legge n. 104 del 2020 convertito, accordi collettivi di rimodulazione dell’orario di lavoro destinati a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori.

Il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze secondo quanto previsto al successivo paragrafo 3.

Il presente Avviso è emanato in attuazione del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, del 10 ottobre 2024.

1. Dotazione finanziaria dell’Avviso

1.1. La dotazione finanziaria del FNC ammonta complessivamente a 731 milioni così suddivisi:

- A. Euro 730 milioni a valere sulle risorse rivenienti dal Programma Nazionale “Giovani, donne e lavoro” cofinanziato dall’Unione europea, Priorità 3 “Nuove competenze per le transizioni digitale e verde”, nel rispetto dei criteri di ripartizione per categorie di regione:
- B. nel rispetto dei criteri di ripartizione per categorie di regioni:
 - i. € 225.943.198,04 - Regioni più sviluppate (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, PPA Bolzano e Trento, Toscana, Valle d’Aosta, Veneto)
 - ii. € 39.928.825,74 – Regioni in transizione (Abruzzo, Marche, Umbria)
 - iii. € 464.127.976,21 – Regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia)
- C. Euro 1 milione a valere sulle risorse ex art. 10 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla Legge 29 dicembre 2021, n. 233 per la gestione delle istanze contenenti lavoratori descritti al paragrafo 3.1 lett. g), di seguito detti “stagionali” e successivamente dettagliate anche al paragrafo 14. Le risorse in questione non prevedono suddivisione per categoria di regioni.

1.2. Al finanziamento del FNC potranno ulteriormente concorrere anche le risorse del Programma Operativo Complementare al PON “Sistemi di politiche attive per l’occupazione”, nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e controllo oppure le risorse dei programmi operativi

¹ Art. 43 del decreto-legge n.112 del 2008.

² Art.1, comma 478, della legge n.234 del 2021.

nazionali e regionali di FSE+ nonché, per le specifiche finalità, i fondi per la formazione e il sostegno al reddito di cui all'art. 12 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003. Tale cofinanziamento deve avvenire nel rispetto delle capienze finanziarie disponibili e delle regole dei vari Programmi, nonché nel rispetto del principio di divieto del "doppio finanziamento".

- 1.3. Le risorse di cui al punto 1.1 lett. A) sono inizialmente così ripartite tra le tipologie di intervento di seguito indicate e per la cui definizione si rimanda al paragrafo 4:

Tipologia di intervento	Percentuale	Programma Nazionale "Giovani, donne e lavoro" Importo in euro
1.3.1. Sistemi formativi	25%	182.500.000
1.3.2. Filiere formative	25%	182.500.000
1.3.3. Singoli datori di lavoro	50%	365.000.000

In ragione dell'andamento delle istanze presentate, degli impegni assunti e della spesa tale ripartizione potrà essere oggetto di rimodulazione attraverso uno specifico decreto direttoriale.

Le risorse per gli "stagionali" di cui al punto 1.1 lett. B) non prevedono ripartizione per tipologia di intervento.

2. Soggetti ammissibili

- 2.1. Possono accedere al FNC i datori di lavoro privati, incluse le società a partecipazione pubblica di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016, che abbiano sottoscritto accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzati a percorsi formativi di accrescimento delle competenze dei lavoratori secondo quanto previsto nel presente Avviso.
- 2.2. Si precisa che, nel caso di lavoratori somministrati, il datore di lavoro è l'Agenzia di somministrazione, che pertanto, dovrà presentare una sola istanza per lo sviluppo delle competenze dei propri lavoratori.
- 2.3. I datori di lavoro:
 - a) devono essere in regola sotto il profilo contributivo, fiscale e assistenziale;
 - b) non devono trovarsi in condizione di liquidazione, fallimento, cessazione di attività, concordato preventivo o in procedimenti finalizzati alla dichiarazione di una di tali situazioni;
 - c) in caso di accertamento di un debito in capo all'azienda nei confronti di MLPS, si provvederà alla compensazione delle somme dovute

3. Oggetto del contributo

- 3.1. Il FNC finanzia parte del costo orario dei lavoratori che, in coerenza alle intese di rimodulazione sottoscritte tra datori di lavoro e parti sindacali, sono coinvolti in percorsi formativi secondo le seguenti modalità:
 - a) la retribuzione oraria, al netto degli oneri di cui alla successiva lettera b) a carico del lavoratore, è finanziata dal FNC per un ammontare pari al 60 per cento del totale. La retribuzione oraria è calcolata a partire dalla retribuzione teorica mensile comunicata dal datore di lavoro all'INPS riferita al mese di approvazione dell'istanza di accesso al FNC o al mese di inizio formazione nei casi previsti alle successive lett. d) ed e), moltiplicata per 12 mensilità e suddivisa per 1.720 ore, considerate un tempo lavorativo annuo standard (come da nota EGESIF_14-0017);
 - b) gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione sono rimborsati per l'intero, inclusivi della quota a carico del lavoratore, al netto degli eventuali sgravi contributivi a qualsiasi titolo fruiti nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al FNC o al mese di inizio formazione nei casi previsti alle successive lett. d) ed e). Gli oneri sono calcolati come quota oraria contributiva ottenuta applicando l'aliquota contributiva alla retribuzione oraria di cui alla lettera a);
 - c) la quota di retribuzione finanziata di cui alla lettera a) è pari all'80% in caso di interventi di cui al punto 4.1 lettere a) e b);

- d) la quota di retribuzione finanziata di cui alla lettera a) è pari al 100% nel caso di disoccupati³ da almeno 12 mesi, assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10.10.2024 e prima dell'avvio della formazione;
 - e) la quota di retribuzione finanziata di cui alla lettera a) è pari al 100% nel caso di lavoratori assunti, successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10.10.2024 e prima dell'avvio della formazione, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cosiddetto apprendistato di terzo livello) di cui all'art. 45 del decreto legislativo n. 81/2015; le ore di formazione finanziate con il presente Avviso non potranno coincidere con le ore di formazione interna così come identificata dal decreto ministeriale del 12 ottobre 2015;
 - f) In caso di accordi di cui al paragrafo 5 che prevedano la partecipazione al progetto formativo, oltre che di propri lavoratori, anche di disoccupati che siano stati preselezionati dal datore di lavoro, e qualora almeno il 70% di tali soggetti siano assunti, con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato, dopo la conclusione della formazione ed entro la presentazione della richiesta di saldo, il datore di lavoro riceverà un contributo di euro 800,00 per ogni disoccupato assunto. Tale contributo sarà distribuito in incremento della quota di retribuzione finanziata dal Fondo di cui alla lettera a) o c), sugli altri lavoratori dell'azienda, nel limite massimo del 100% del costo del lavoro dei lavoratori partecipanti al progetto formativo. In fase di presentazione dell'istanza il datore di lavoro è tenuto a individuare i dipendenti e i partecipanti alla formazione preselezionati. La verifica dello stato di disoccupazione sarà effettuata attraverso la verifica della DID, consultando gli archivi del sistema informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attualmente fruibile tramite il portale MyANPAL; qualora non risultasse una DID il soggetto non può partecipare al FNC.
 - g) in caso di progetti formativi che prevedano la formazione di disoccupati per la loro successiva assunzione, che dovrà essere posta in essere dopo la conclusione della formazione ed entro la presentazione della richiesta di saldo, con contratto stagionale della durata di almeno 120 giorni, nei settori turismo e agricoltura, come da codici ATECO (cfr. allegato_01) è riconosciuto un bonus pari a 300,00 euro per l'assunzione di ciascun disoccupato. In questo caso, la durata minima della formazione per ciascun soggetto è di 20 ore. Questa misura (disciplinata al successivo paragrafo 14) prevede, come riportato al paragrafo 1.1, una dotazione di euro 1.000.000,00.
- 3.2. Il calcolo del saldo, a rimborso degli oneri finanziabili, è effettuato previa verifica sulla banca dati dell'INPS, secondo le modalità descritte nel punto 3.1 del presente paragrafo. In caso di discordanza tra gli importi rendicontati dal datore di lavoro e quelli risultanti dalla banca dati INPS, sarà considerato ammissibile l'importo minore verificando per ogni lavoratore la componente retributiva e contributiva e, comunque, il contributo massimo riconoscibile non potrà essere superiore al contributo previsto nel provvedimento di approvazione dell'istanza in fase di ammissione.
- 3.3. Alle erogazioni provvede INPS, nei limiti delle risorse stanziare e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, secondo quanto comunicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base dell'istruttoria condotta con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. Il datore di lavoro può chiedere un'anticipazione, nel limite del 40% del contributo concesso, previa presentazione di una fidejussione bancaria o polizza fideiussoria assicurativa, a garanzia dell'eventuale richiesta di restituzione della somma stessa.

4. Termini e modalità di presentazione dell'istanza di ammissione a contributo

- 4.1. I datori di lavoro, così come identificati al paragrafo 2, possono presentare una sola istanza di contributo scegliendo fra le seguenti linee di intervento:
- a) SISTEMI FORMATIVI
 - i. Sono denominati "Sistemi Formativi" i sistemi/gruppi di imprese caratterizzati dalla presenza di grandi datori di lavoro di riferimento, cosiddetti Big Player. Il programma formativo deve coinvolgere almeno una Big Player in qualità di capofila del Sistema Formativo classificata grande impresa secondo la definizione

³ Art 19, comma 1, del D. Lgs 150/2015 "lavoratori senza un impiego che dichiarano telematicamente la propria immediata disponibilità (DID) a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego"

della Direttiva UE 2023/2775 in vigore dal 01.01.2024. Nell'ambito di ogni raggruppamento, solo una grande impresa potrà essere identificata come "capofila". Il contributo massimo riconoscibile per ciascun raggruppamento di Sistema Formativo è fissato in 12 milioni di euro. Il Sistema Formativo non dovrà necessariamente assumere la forma di raggruppamento temporaneo di imprese, associazione di scopo, partenariato o altro tipo di forme contrattuali.

- ii. Ogni raggruppamento deve essere formato da almeno tre datori di lavoro: una Big Player e almeno altri due datori di lavoro (sono ammesse anche società controllate).
Il requisito del numero e della composizione minima deve rimanere sino alla conclusione del programma formativo; i datori di lavoro non sono sostituibili ma possono recedere fermo restando che rimangano, fino alla presentazione del saldo, almeno una Big Player e altri due datori di lavoro (requisito minimo)
- iii. Il programma formativo deve prevedere il coinvolgimento complessivo di almeno 100 lavoratori di cui al massimo il 60% devono essere dipendenti della Big Player e, quindi, almeno il 40% devono essere dipendenti degli altri datori di lavoro.
- iv. In fase di ammissione sarà verificato il DURC di ciascuna azienda del raggruppamento e, se irregolare, il datore di lavoro non sarà ammesso. Se si determina anche il mancato rispetto del requisito minimo o il DURC irregolare fosse quello della capofila, le istanze dell'intero raggruppamento non saranno ammesse.
- v. Si precisa che fino al termine delle procedure di verifica della regolarità contributiva di ciascun datore di lavoro l'istanza di sistema formativo non potrà essere ammessa a contributo.

b) FILIERE FORMATIVE

- i. Sono denominate "Filiera formative" i sistemi organizzati e non organizzati di datori di lavoro di imprese micro, piccole e medie che operano preferibilmente nell'ambito di distretti territoriali, specializzazioni produttive, reti o filiere con una vocazione produttiva ed economica. Il programma formativo deve coinvolgere datori di lavoro non classificati grande impresa secondo la definizione della Direttiva UE 2023/2775 in vigore dal 01.01.2024 e tale raggruppamento di imprese deve comunque prevedere una capofila. Il contributo massimo riconoscibile per ciascun raggruppamento di Filiera Formativa è fissato in 8 milioni di euro. La Filiera Formativa non dovrà necessariamente assumere la forma di raggruppamento temporaneo di imprese, associazione di scopo, partenariato o altro tipo di forme contrattuali.
- ii. Ogni raggruppamento deve essere formato da almeno cinque datori di lavoro (sono ammesse anche società controllate).
Il requisito del numero e della composizione minima deve rimanere sino alla conclusione del programma formativo; i datori di lavoro non sono sostituibili ma possono recedere fermo restando che rimangano, fino alla presentazione del saldo, almeno cinque datori di lavoro (requisito minimo)
- iii. In fase di ammissione sarà verificato il DURC di ciascuna azienda del raggruppamento e, se irregolare, il datore di lavoro non sarà ammesso. Se si determina anche il mancato rispetto del requisito minimo o il DURC irregolare fosse quello della capofila, le istanze dell'intero raggruppamento non saranno ammesse.
- iv. Il programma formativo deve prevedere il coinvolgimento complessivo di almeno 10 lavoratori e il numero dei lavoratori partecipanti, di ogni datore di lavoro, non può essere superiore al 25% del totale dei partecipanti.
- v. Si precisa che fino al termine delle procedure di verifica della regolarità contributiva di ciascun datore di lavoro l'istanza di filiera formativa non potrà essere ammessa a contributo.

c) SINGOLI DATORI DI LAVORO

In questa terza linea di intervento il contributo massimo riconoscibile per ciascuna istanza è fissato in 2 milioni di euro per datore di lavoro e deve prevedere il coinvolgimento di almeno tre lavoratori.

- 4.2. Nel caso di programmi afferenti a Sistemi formativi o Filiera formative di cui al punto 4.1 lettere a) e b) la domanda è presentata dal soggetto capofila previa compilazione di tutte le istanze da parte delle aziende del raggruppamento.
- 4.3. L'istanza deve essere presentata dal legale rappresentante o suo delegato tramite l'accesso con SPID, CIE o CNS alla piattaforma informatica dedicata a partire dal giorno 10 febbraio 2025. L'eventuale delega dovrà avvenire per iscritto e dovrà essere inserita nella piattaforma informatica, corredata dal documento di identità del delegato e del delegante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 38, co. 3-bis, del DPR n. 445 del 2000.
Per partecipare all'Avviso il datore di lavoro e l'eventuale delegato devono essere preventivamente registrati sul sistema informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attualmente fruibile tramite il portale

MyANPAL all'indirizzo <https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal/>, tale funzione sarà attiva data del 9 dicembre 2024 e i soggetti già registrati devono verificare ed eventualmente aggiornare i dati inseriti.

- 4.4. Sarà possibile presentare istanze di ammissione a contributo ai sensi del presente Avviso dal 10 febbraio 2025 e fino al 10 aprile 2025. Non saranno ammesse istanze pervenute in data successiva. Laddove prima della suddetta data si verifichi l'esaurimento delle risorse disponibili, risultante dalle istruttorie effettuate secondo il criterio cronologico di presentazione, le istanze pervenute in carenza delle disponibilità finanziarie previste dal presente Avviso saranno istruite solo nel caso in cui, in tempi coerenti con la rendicontazione delle attività, la dotazione finanziaria dell'avviso venisse integrata con ulteriori risorse oppure si accertassero eventuali economie. La presentazione dell'istanza in carenza di risorse non fa sorgere alcun diritto in capo all'istante, che non potrà, pertanto, vantare alcuna pretesa nei confronti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in ordine all'eventuale ammissione all'iter di valutazione.
- 4.5. Nella piattaforma informatica dovranno essere inserite le informazioni relative a:
- a) anagrafica del datore di lavoro;
 - b) accordo collettivo di rimodulazione;
 - c) progetto formativo per l'accrescimento delle competenze secondo le caratteristiche del paragrafo 7 del presente Avviso;
 - d) dettaglio dei lavoratori coinvolti, del numero di ore da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze e valore del costo del lavoro stimato secondo le modalità riportate nell'Allegato_02;
 - e) dettaglio dei disoccupati preselezionati dal datore di lavoro, se coinvolti.
- 4.6. All'istanza da inserire nella piattaforma informatica dovrà essere allegata la seguente documentazione:
- a) accordo collettivo conforme a quanto previsto dal paragrafo 5 del presente Avviso (Allegato_03.1);
 - b) progetto formativo per l'accrescimento delle competenze secondo le caratteristiche del paragrafo 7 del presente Avviso (Allegato_03.2 e/o Allegato_03.3);
 - c) autocertificazioni di rappresentatività da parte del datore di lavoro nel caso di mancanza della rappresentatività sindacale interna firmata dal datore di lavoro, dall'Associazione datoriale e dall'Associazione sindacale (Allegato_04);
 - d) eventuale delega del rappresentante legale corredata da documento di identità del delegato e del delegante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 38, co. 3-bis, del DPR n. 445 del 2000 (Allegato_05).

5. Accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro

- 5.1. Gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono essere sottoscritti a partire dalla data di pubblicazione del Decreto Interministeriale del 10.10.2024 dalle rappresentanze sindacali operative in azienda, ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti e, in assenza di rappresentanze interne, anche da rappresentanze territoriali delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Si precisa che gli accordi collettivi a livello aziendale possono essere sottoscritti da rappresentanze aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la sottoscrizione, rilevati e comunicati ai sensi degli accordi interconfederali vigenti. Per le aziende aderenti a Fondi Paritetici Interprofessionali, tranne per i casi di cui al punto 8.7 lett. b), gli accordi dovranno essere stipulati secondo le modalità previste dal proprio fondo di riferimento, ivi incluse quelle relative alle rappresentanze sindacali, fatto salvo contenere quanto previsto al successivo punto 5.2 del presente paragrafo. Per i datori di lavoro aderenti a FPI che abbiano sottoscritto l'accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro con le rappresentanze sindacali operative in azienda o tramite rappresentanze territoriali delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come sopra disciplinato, si procederà a successivo accordo integrativo qualora il FPI di riferimento lo riterrà necessario e secondo le modalità previste dal medesimo.
- 5.2. Gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono essere conformi a quanto previsto dall'art. 88, comma 1, del richiamato Decreto-legge n. 34 /2020 e s.m.i. e devono quindi contenere quali elementi minimi (come da format Allegato_03.1):
- i) i fabbisogni di accrescimento delle competenze dei lavoratori di cui al punto 6.1;
 - ii) i progetti formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze;
 - iii) il numero complessivo, il CF dei destinatari e la relativa Regione, o Provincia autonoma, sede di lavoro dei

dipendenti coinvolti nell'intervento;

iv) il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per lo sviluppo delle competenze;

v) l'eventuale coinvolgimento nei percorsi formativi di soggetti diversi dai lavoratori dipendenti così come previsto al punto 3.1 lettere d,) e), f) e g);

vi) se istanza singola, di Filiera formativa o Sistema formativo

- 5.3. Gli accordi devono individuare i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati all'interno dei processi di innovazione di cui al successivo paragrafo 6.
- 5.4. Il lavoratore, anche in somministrazione, inserito nel percorso di sviluppo delle competenze, per tutto il periodo di svolgimento della formazione, sia nelle stesse giornate sia in giornate diverse da quelle destinate alle attività formative, non può essere destinatario di trattamenti di sostegno al reddito e all'occupazione che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo. Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO); Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS); Cassa Integrazione Guadagni in deroga; contratti di solidarietà, FIS). Tali trattamenti dovranno quindi essere interrotti al momento dell'avvio della formazione e potranno essere riattivati esclusivamente al termine dell'intero percorso formativo effettuato dal lavoratore.

6. Processi di innovazione e di investimento che caratterizzano il datore di lavoro ai fini dell'accesso al Fondo

- 6.1. Al fine della presentazione dell'istanza di contributo, i datori di lavoro identificano, in sede di accordo con le parti sindacali come definite al paragrafo 5, i fabbisogni di interventi di accrescimento delle competenze dei lavoratori nel contesto dei processi di innovazione organizzativa, di processo e di prodotto che intervengono nei seguenti ambiti:

- a) sistemi tecnologici e digitali
- b) introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale
- c) sostenibilità ed impatto ambientale
- d) economia circolare
- e) transizione ecologica
- f) efficientamento energetico
- g) welfare aziendale e benessere organizzativo

L'aggiornamento delle competenze dei lavoratori negli ambiti di cui al primo periodo potrà rientrare anche nei settori previsti dalla Comunicazione della Commissione C/2024/3209 "Nota di orientamento relativa a talune disposizioni del regolamento (UE) 2024/795 che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (STEP)".

- 6.2. In alternativa alle intese di cui al punto 6.1, al fine della presentazione dell'istanza di contributo, possono rientrare tra le intese anche gli accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'articolo 43 del decreto- legge 25 giugno 2008, n. 112 o i progetti a valere sul Fondo per il sostegno alla transizione industriale di cui all'articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

7. Il progetto formativo e l'attestazione delle competenze

- 7.1. L'aggiornamento delle competenze identificato dai datori di lavoro ai fini dell'accesso al Fondo, così come richiamati nei precedenti punti 6.1 e 6.2, è associato ad un intervento formativo per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori.
- 7.2. Ogni intervento è articolato in un piano formativo o, eventualmente, più piani formativi qualora l'azienda aderisca ad uno o più fondi paritetici interprofessionali (un piano formativo per ogni fondo). Ogni piano formativo si articola a sua volta in uno o più percorsi formativi cui sono associati i partecipanti coinvolti. All'interno di un percorso formativo possono essere previsti uno o più obiettivi di apprendimento.
- 7.3. Composizione delle classi (in presenza e/o in FAD sincrona):
- 7.3.1. le classi devono prevedere solo discenti associati allo stesso piano formativo; solo nel caso di piani formativi interaziendali del medesimo FPI è possibile, se previsto dal FPI di riferimento, la presenza di discenti delle diverse aziende;

7.3.2. In caso di piani formativi non associati a FPI la composizione delle classi è libera, salvo diverse regole della fonte di finanziamento.

7.4. Gli obiettivi di apprendimento del percorso formativo di cui al punto 7.2 devono essere descritti e riferiti, sia in fase di progettazione sia in fase di attestazione finale, agli standard di qualificazione di cui all'articolo 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 115 del 9 luglio 2024.

7.5. L'intervento formativo, di cui al punto 7.1, deve dare evidenza delle modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore e di personalizzazione degli interventi individuali e prevedere, in esito al percorso formativo, il rilascio di un documento di trasparenza o documento di validazione in conformità con le disposizioni definite ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, del decreto interministeriale 5 gennaio 2021" e del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 115 del 9 luglio 2024.

In fase di presentazione del percorso formativo dovrà essere dichiarata la tipologia di attestazione (trasparenza o validazione) riferita al singolo percorso.

7.6. I repertori di riferimento ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 115 del 9 luglio 2024 sono:

- a) L'Atlante del lavoro e delle qualificazioni (consultabile sul sito INAPP);
- b) il Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze multilinguistiche (Allegato_06.1);
- c) il Quadro comune europeo di riferimento per le competenze imprenditoriali (EntreComp), quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze di imprenditività (Allegato_06.2);
- d) il Quadro comune europeo di riferimento per le competenze delle competenze personali, sociali e di apprendimento (LifeComp), quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le life skills (Allegato_06.3);
- e) gli standard di competenze stabiliti nell'ambito dell'indagine internazionale dell'OCSE-PIAAC, quali riferimenti in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze di Numeracy (Allegato_06.4). Nel caso sia utilizzato il repertorio Numeracy si deve predisporre un percorso specifico

7.7. Il numero delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore deve essere compreso tra un minimo di 30 ore e un massimo di 150 ore. Nei casi previsti al paragrafo 3.1 let. g) le ore minime da destinare allo sviluppo delle competenze per ciascun lavoratore sono 20. E' necessario selezionare, almeno un repertorio ricompreso tra quelli previsti alle lett. a), b), c) e d) mentre il repertorio di cui alla lett. e) è facoltativo.

Nell'ambito del Piano formativo, qualora venga creato un percorso specifico per le qualificazioni del repertorio Numeracy, la somma delle ore di Numeracy non può essere maggiore del 20% delle ore complessive del Piano. Il controllo viene effettuato sia a livello di Piano formativo che di singolo lavoratore. Le attività di sviluppo delle competenze si devono concludere con la richiesta di saldo entro 365 giorni solari dalla data di notifica dell'approvazione dell'istanza. Il termine indicato deve intendersi come perentorio.

7.8. Ai sensi dell'art. 7, comma 5, del decreto interministeriale del 10.10.2024, sono ammessi a erogare la formazione:

- a) un ente titolato ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo del 16 gennaio 2013, n. 13 o un ente accreditato dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano a svolgere attività di formazione professionale. Si precisa che, ai sensi del decreto ministeriale n. 115 del 9 luglio 2024, tali soggetti dovranno rilasciare una attestazione di trasparenza o validazione degli obiettivi di apprendimento in caso di percorsi formativi associati a un FPI mentre dovranno rilasciare un'attestazione di sola trasparenza in caso di percorsi formativi non associati a un FPI, e qualora la formazione non sia finanziata da altri soggetti titolari, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 8, comma 2, lettere da a) a e), in deroga al requisito di durata minimo della lettera d) del richiamato decreto n. 115 del 9 luglio 2024;
- b) altre strutture formative specialistiche non in possesso dei requisiti di cui alla lettera a), quali:
 - i. centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'Istruzione;
 - ii. altri soggetti anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari, internazionali, nazionali e regionali, svolgono attività di formazione;
 - iii. datori di lavoro dotati di strutture formative aziendali, interne o collegate o di gruppo o di rete di imprese, che abbiano una unità organizzativa identificabile all'interno dell'organigramma con dipendenti esclusivamente assegnati a tale unità organizzativa e in cui l'attività formativa del piano

è svolta da docenti con un'esperienza professionale almeno triennale nella specifica disciplina. Le ore di formazione svolte da tali strutture devono essere erogate per almeno il 60% da docenti esterni all'azienda.

- 7.9. Nei progetti formativi in cui la formazione è erogata, in tutto o in parte, dai soggetti di cui al punto 7.8, lett. b), è necessario che sia attivamente coinvolto anche un ente di cui alla lett. a) idoneo a garantire i requisiti del percorso definiti al punto 7.5. Tutti gli enti che concorrono alla realizzazione dell'intervento devono essere preventivamente registrati sul sistema informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attualmente fruibile tramite il portale MyANPAL per essere successivamente associati ai percorsi formativi previsti in ciascun piano. I soggetti indicati al punto 7.8 lett. a) ai fini del rilascio dell'attestazione di trasparenza o validazione dovranno avere un'autorizzazione valida almeno sino alla data di emissione di tali documenti e dovranno inserire, e tenere aggiornato nel sistema informativo, gli estremi di autorizzazione/accreditamento. La registrazione sarà possibile a decorrere dal 9.12.2024, all'indirizzo <https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal/>.
- 7.10. Gli standard di durata e di costo dei servizi di individuazione e validazione di cui al punto 7.5 non possono superare i massimali di cui all'articolo 9 del richiamato decreto ministeriale n. 115 del 9 luglio 2024 e i relativi costi non sono rimborsabili nell'ambito di FNC.
- 7.11. Non sono ammissibili percorsi formativi o di aggiornamento che costituiscono un obbligo di legge per il datore di lavoro e per il lavoratore.

8. Fondi Paritetici Interprofessionali e finanziamento della formazione

- 8.1. L'attività di formazione per i datori di lavoro iscritti a un Fondo Paritetico Interprofessionale è finanziata in tutto o in parte dai Fondi Paritetici Interprofessionali, anche attraverso voucher spendibili nell'ambito di apposite library (ad esempio cataloghi corsi del FPI), secondo la disciplina da essi prevista.
- 8.2. I datori di lavoro iscritti a un Fondo Paritetico Interprofessionale che aderisce al Fondo Nuove Competenze, il cui elenco, Allegato_07, al presente Avviso, sarà pubblicato il 15 dicembre, devono indicare obbligatoriamente, al momento della presentazione dell'istanza, pena esclusione, il Fondo Paritetico Interprofessionale a cui aderiscono alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10.10.2024.
- 8.3. Nel caso in cui alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10.10.2024 non siano aderenti a nessun FPI e abbiano aderito al FPI entro la data di presentazione dell'istanza, dovranno indicare, pena esclusione, tale FPI in fase di presentazione dell'istanza.
- 8.4. Ai fini del mantenimento dell'ammissibilità al contributo, i datori di lavoro dovranno mantenere, pena revoca del contributo, l'adesione al Fondo Paritetico Interprofessionale indicato nell'istanza fino alla presentazione del saldo.
- 8.5. Un datore di lavoro iscritto a più FPI che aderiscono a FNC può presentare un solo piano formativo per ciascun FPI. Qualora parte dei lavoratori non siano iscritti ad un FPI o il FPI non partecipi a FNC, il datore di lavoro può presentare, con la stessa istanza, anche un piano formativo rivolto a tali lavoratori.
- 8.6. Il FPI verifica il piano formativo e comunica al Ministero entro 60 giorni solari i seguenti esiti:
- a) piano formativo approvato
 - b) piano formativo sospeso con richiesta di integrazioni nel caso in cui il FPI ravvisi elementi non conformi alle proprie regole. La richiesta di integrazioni sarà notificata una sola volta al datore di lavoro e questi dovrà integrare entro 10 giorni lavorativi, pena esclusione del Piano;
 - c) piano formativo respinto in quanto non conforme alle regole del FPI, nonostante l'integrazione richiesta, o a quanto riportato nel successivo punto 8.10: il piano formativo è rigettato e se l'istanza è costituita da un solo piano formativo la stessa è rigettata;
 - d) piano formativo non finanziabile per esaurimento delle risorse. In questo caso il piano formativo, o l'intera istanza se costituita da uno solo piano formativo, seguirà l'iter istruttorio come no Fondo.

Il FPI verifica, inoltre, l'adesione del datore di lavoro al FPI secondo quanto previsto ai punti 8.2 e 8.3. Se l'esito di tale verifica è negativo il piano formativo è rigettato e se l'istanza è costituita da un solo piano formativo la stessa è rigettata.

Se il FPI non comunica gli esiti entro il termine di 60 giorni solari il piano formativo è rigettato, o l'intera istanza è rigettata se costituita da uno solo piano formativo.

- 8.7. Le uniche circostanze in cui un datore di lavoro può partecipare a FNC senza Fondo Paritetico Interprofessionale

sono le seguenti:

- a) il datore di lavoro non aderisca ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10.10.2024 o non aderisca alla data di presentazione dell'istanza. La verifica di questo requisito sarà effettuata dal Ministero consultando successivamente gli archivi di INPS e qualora emergesse che il datore era iscritto ad un Fondo alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10.10.2024 o, in caso di iscrizione successiva, alla data di presentazione dell'istanza, la stessa sarà rigettata e l'eventuale contributo assegnato sarà revocato;
 - b) il Fondo Paritetico Interprofessionale cui aderisce non partecipi all'attuazione degli interventi del FNC;
 - c) il Fondo Paritetico Interprofessionale comunichi al Ministero di aver esaurito le risorse necessarie al finanziamento dell'intervento formativo.
- 8.8. In fase di saldo il FPI verifica la realizzazione del piano formativo e comunica al Ministero entro 60 giorni solari il numero di ore effettuate da ciascun lavoratore e l'esito della verifica delle attestazioni
Se il FPI non comunica tali informazioni entro il termine di 60 giorni solari il piano formativo è rigettato e il contributo revocato, o l'intera istanza è rigettata e l'intero contributo revocato se costituita da uno solo piano formativo.
- 8.9. Nelle circostanze in cui la formazione non sia finanziata da un FPI, questa può essere oggetto di finanziamento, anche a voucher, da parte di altri Enti Pubblici titolari. In tali casi, fermo restando l'obbligo del rilascio di un'attestazione di messa in trasparenza o validazione, si applicano le disposizioni adottate dai rispettivi Enti Pubblici titolari per quanto attiene le modalità di descrizione e referenziazione degli obiettivi di apprendimento del progetto formativo agli standard di riferimento del sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo del 16 gennaio 2013, n. 13 e per le modalità di individuazione, validazione o certificazione.
- 8.10. Il FPI, in considerazione della propria platea di aderenti e della disponibilità finanziaria, può scegliere di finanziare tutte o alcune delle Linee di intervento richiamate al paragrafo 4 punto 1 e, qualora il datore di lavoro aderente presenti un piano formativo a valere su una Linea di intervento non finanziata, l'esito sarà "piano formativo non conforme" e il piano sarà rigettato.

9. Modalità di erogazione della formazione

- 9.1. La formazione potrà iniziare solo successivamente all'ammissione a contributo che avverrà con specifica comunicazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- 9.2. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro esclusivamente nei casi di cui al paragrafo 7.8 lett b) punto iii).
- 9.3. I datori di lavoro aderenti a FPI che partecipano a FNC devono attenersi ai regolamenti dei FPI di riferimento, nel rispetto dei requisiti di legge per il rilascio delle attestazioni.
- 9.4. Per i piani formativi non associati a FPI è ammessa la formazione in presenza e a distanza:
 - a. nell'ambito della formazione in presenza sono ammesse attività in aula e laboratori didattici. La formazione on the job è ammessa a condizione che:
 - i. l'attività realizzata dai discenti coinvolti non sia finalizzata a produrre fatturato;
 - ii. si svolga con la supervisione di uno o più docenti;
 - iii. non sia superiore al 30% del monte ore previsto in presenza per il singolo destinatario; il rispetto di tale percentuale sarà verificato anche nella fase di valutazione della rendicontazione. Nel caso di mancato rispetto di tale percentuale, il contributo per il singolo lavoratore interessato non sarà riconosciuto per intero;
 - iv. siano rispettate tutte le misure di sicurezza.
 - b. nell'ambito della formazione a distanza (FAD) sono previste modalità di erogazione sincrona e asincrona fino ad un massimo complessivo del 50%. Il rispetto di tale percentuale sarà verificato anche nella fase di valutazione della rendicontazione. Nel caso di mancato rispetto di tale percentuale, il contributo per il singolo lavoratore interessato non sarà riconosciuto per intero. Il datore di lavoro dovrà utilizzare una piattaforma tecnologica in grado di tracciare le attività dei soggetti coinvolti nella formazione: docenti, tutor e discenti e, in particolare, prevedere un mezzo univoco di registrazione/riconoscimento del singolo partecipante.

10. Modalità di valutazione e approvazione delle richieste di ammissione a contributo

10.1.1 La fase istruttoria delle richieste di ammissione a contributo decorrerà dal 10.02.2025 secondo il criterio cronologico di presentazione delle istanze (se singolo datore di lavoro) e delle domande (se Sistemi formativi e Filieri formative), suddivise tra le tre tipologie di intervento (Sistemi formativi, Filieri formative e Singoli datori di lavoro) e nel rispetto della suddivisione per categoria di Regione ai sensi del paragrafo 1, punti 1.1 e 1.3. A tal fine, faranno fede data e ora della presentazione, tramite piattaforma informatica, della domanda o dell'istanza.

Le domande e le istanze vengono prese in carico per la valutazione in ordine di presentazione e, in caso di esaurimento del budget di una o più tipologie di intervento di cui al paragrafo 1, punto 1.3 (Sistemi formativi, Filieri formative e Singoli datori di lavoro), verrà interrotta la presa in carico delle domande o delle istanze afferenti alla tipologia di budget esaurito e saranno prese in carico le sole richieste con tipologia di intervento che abbia capienza finanziaria.

In caso di esaurimento del budget di una o più categorie di Regione di cui al paragrafo 1, punto 1.3, si proseguirà, sempre in ordine cronologico di presentazione, con la presa in carico per la valutazione e verrà comunicato via PEC all'azienda o alle aziende interessate e alla capofila, se raggruppamento, che parte del budget non è, al momento, disponibile per esaurimento fondi. Contestualmente, sarà comunicato il contributo massimo riconoscibile e il contributo, al momento, effettivamente finanziabile.

L'azienda, a seguito della comunicazione, avrà facoltà di decidere se:

- a) effettuare la formazione di tutti i lavoratori, assumendosi il rischio che parte del contributo del costo del lavoro richiesto potrebbe non essere finanziabile;
- b) eliminare dalla domanda/istanza i lavoratori delle Regioni in cui non c'è, al momento, disponibilità finanziaria (in questo caso vengono riverificati i requisiti di cui al paragrafo 4 e, qualora non fossero rispettati, la domanda e/o l'istanza viene rigettata e il budget torna nella disponibilità della domanda o istanza successiva);
- c) rinunciare alla propria istanza, in questo caso:
 - i. se si tratta di istanza singola, l'importo richiesto passa nella disponibilità della domanda o istanza successiva;
 - ii. se si tratta di istanza facente parte di un raggruppamento, vengono verificati nuovamente i requisiti di cui all'articolo 4 e, qualora non fossero rispettati, l'intera domanda viene rigettata e il budget della domanda torna nella disponibilità della domanda o istanza successiva.

L'eventuale anticipo, dettagliato al paragrafo 12, potrà essere richiesto solo in relazione all'importo effettivamente finanziabile.

In fase di valutazione della richiesta saldo, della domanda o dell'istanza, sarà verificata la disponibilità finanziaria e, qualora la disponibilità finanziaria, per singola voce di budget, permetta di soddisfare la richiesta dell'intera domanda (se è un raggruppamento) o dell'istanza (se è un singolo datore di lavoro) che ha la precedenza, tale disponibilità sarà assegnata, in ordine di presentazione, alle domande o istanze approvate di cui al precedente punto a); diversamente, il datore di lavoro nulla potrà vantare nei confronti del Ministero.

10.1.2 Il Ministero, in fase di istruttoria, provvederà a verificare che:

- a) i datori di lavoro siano in regola in ogni fase del procedimento amministrativo con il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali (verifica DURC). La verifica del DURC sarà effettuata tramite la consultazione del servizio INPS "DURC online"; tale servizio verifica la regolarità contributiva nei confronti di Inps, Inail, Casse edili in tempo reale. La verifica è effettuata nei confronti dei datori di lavoro, con riguardo a tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato e autonomo. In caso di DURC irregolare, l'istanza sarà rigettata;
- b) l'istanza sia presentata nei termini e secondo le modalità previste nel paragrafo 4 del presente avviso;
- c) il soggetto richiedente ricopra la carica di rappresentante legale o sia munito di sua delega; l'eventuale delega deve essere rilasciata per iscritto, inserita nella piattaforma informatica e corredata da un documento di identità del delegato e del delegante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 38, comma 3bis del DPR n. 445 del 2000;
- d) all'istanza sia allegato l'accordo collettivo e il progetto formativo di cui ai paragrafi 5 e 7;
- e) l'accordo collettivo rispetti i requisiti previsti dal paragrafo 5 del presente Avviso.

I dati relativi all'anagrafica e alla localizzazione geografica dell'azienda saranno oggetto di verifica con i dati

presenti in Infocamere e, qualora si riscontrassero delle informazioni diverse da quelle inserite a sistema dall'azienda, il sistema informativo di FNC3 verrà aggiornato con le informazioni fornite dal sistema delle Camere di Commercio Italiane.

- 10.2 In caso di documentazione incompleta, il Ministero invierà al soggetto richiedente una richiesta di integrazioni e/o chiarimenti rispetto alla documentazione presentata. Il soggetto richiedente, entro il termine perentorio di 20 giorni solari dalla ricezione della richiesta di integrazioni o chiarimenti, dovrà trasmettere la documentazione integrativa o i chiarimenti richiesti. Decorso inutilmente tale termine, la domanda si intenderà rigettata. Qualora l'integrazione pervenuta non fosse completa ed esaustiva, il Ministero richiederà un'ulteriore integrazione. L'istanza verrà altresì rigettata in caso di non adeguatezza e incompletezza della documentazione e delle integrazioni presentate.
- 10.3 Resta salva, in ogni caso, la possibilità, per il datore di lavoro, di presentare una nuova istanza nel rispetto dei termini previsti dall'Avviso e nei limiti della disponibilità finanziaria del FNC.
- 10.4 In fase di valutazione dell'istanza, il datore di lavoro può modificare i destinatari della formazione secondo quanto disposto al paragrafo 11.1
- 10.5 Ai fini dell'approvazione dell'istanza, il Ministero, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto interministeriale del 10.10.2024, richiede alle Regioni e Province autonome interessate di esprimere un parere sul progetto formativo, tenuto conto della propria programmazione regionale dei progetti in materia di formazione continua. In caso di mancato riscontro entro 10 giorni dalla data di richiesta, il parere si intende acquisito positivamente per silenzio assenso. Si specifica che la richiesta è rivolta alla Regione o Provincia autonoma nella quale si trova ciascuna sede operativa presso cui prestano servizio i lavoratori coinvolti nel progetto formativo presentato dal soggetto richiedente.
- 10.6 A seguito del parere positivo della Regione o Provincia autonoma intervenuto anche con silenzio assenso, il Ministero, se il piano formativo è associato ad un Fondo paritetico interprofessionale, provvederà all'invio del piano formativo a quest'ultimo per ricevere conferma che il piano formativo trasmesso dal Ministero corrisponda a quello effettivamente oggetto di finanziamento da parte del Fondo e per le verifiche i cui esiti sono richiamati al punto 8.7 lettera c). Il Fondo comunica al Ministero l'esito delle verifiche al massimo entro 60 giorni solari. Se il FPI non comunica gli esiti entro il termine di 60 giorni il piano formativo è rigettato, o l'intera istanza è rigettata se costituita da uno solo piano formativo.
Al termine dell'attività istruttoria, il Ministero approva o rigetta l'istanza di ammissione a contributo. Al soggetto richiedente verrà notificato l'esito attraverso la piattaforma informatica del FNC e, in caso di esito positivo, la notifica sarà corredata dall'informazione relativa al contributo massimo riconoscibile o, nel caso di cui al punto 10.1 lettera a) sarà indicato sia il contributo "massimo riconoscibile" che il contributo, al momento, "effettivamente finanziabile".
- 10.7 A seguito dell'approvazione dell'istanza, il datore di lavoro, con piano formativo non associati ad un FPI, dovrà inviare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro il calendario didattico con l'indicazione delle modalità di erogazione della formazione e delle sedi di svolgimento dei piani formativi. Copia di tale comunicazione deve essere inserita a sistema dal datore di lavoro prima dell'avvio della formazione stessa o entro i 5 giorni lavorativi successivi, pena esclusione dell'istanza.

11 Modifiche delle istanze dopo la presentazione

A seguito della presentazione delle istanze potranno essere richieste solo le seguenti variazioni.

11.1 Variazione destinatari della formazione:

Le variazioni dei destinatari sono possibili successivamente al passaggio in Regione e prima dell'eventuale invio del piano ai FPI. Il datore di lavoro riceverà la comunicazione che potrà modificare i destinatari; tale eventuale modifica deve essere effettuata entro 20 giorni solari dalla comunicazione, nel rispetto del contributo massimo già richiesto e nel rispetto delle sedi operative già individuate e comunicate. La variazione dei destinatari comporta l'integrazione dell'accordo di rimodulazione che dovrà essere inserito a sistema.

Si acquisiranno solo i cambi di destinatari regolarmente richiesti, registrati e comunicati tramite il sistema informativo dal datore di lavoro e dalla Capofila (nel caso di Sistemi formativi e Filieri formative). A tal fine, qualora la procedura di modifica dei destinatari sia incompleta, verrà inviata un'ulteriore comunicazione concedendo ulteriori tre giorni lavorativi per completare la procedura. Al termine dei 3 giorni, se la procedura risulta ancora incompleta, sarà ripristinata la situazione iniziale con i destinatari precedentemente inseriti a

sistema.

Sarà inoltre riverificato il rispetto dei requisiti di cui al paragrafo 4.

11.2 Variazione Enti

La variazione dei soggetti di cui al punto 7.8:

- a) per i piani formativi non associati ad un FPI deve essere comunicata a sistema prima che il nuovo Ente eroghi i servizi pena il rigetto dell'istanza;
- b) per i piani formativi associati ad un FPI deve essere comunicata solo al FPI nel rispetto delle sue regole. Il Ministero acquisirà in fase di saldo dal FPI le informazioni relative.

In entrambi i casi i nuovi Enti devono preventivamente registrarsi sul sistema informativo del Ministero attualmente fruibile tramite il portale MYANPAL

11.3 Variazione calendario

Premesso che il datore di lavoro, con piano/i formativi non associati ad un FPI, deve inviare il calendario formativo, come previsto al paragrafo 10.7 e al paragrafo 19, eventuali modifiche allo stesso devono essere comunicate entro 5 giorni solari al medesimo Ispettorato dal datore di lavoro.

11.4 Variazione IBAN

L'IBAN dovrà essere inserito nel sistema informativo prima del primo pagamento. E eventuali successive modifiche dovranno essere effettuate direttamente dal soggetto che ha presentato l'istanza.

11.5 Variazioni societarie

Sono ammesse le variazioni societarie solo se il datore di lavoro cessionario ha:

- a) acquisito dal cedente il diritto al contributo;
- b) acquisito i discenti previsti nel piano formativo;
- c) i medesi FPI del cedente se l'istanza prevede uno o più piani associati ad un FPI e la variazione societaria è intervenuta prima della fine della formazione.

Diversamente, il piano formativo viene rigettato e il relativo contributo revocato; se l'istanza è composta da un unico piano formativo viene rigettata l'intera istanza e revocato l'intero contributo.

11.6 Le richieste di modifiche sopra elencate non comprendono quelle formulate dall'Amministrazione al datore di lavoro in fase di istruttoria.

12 Richiesta di anticipazione (facoltativa)

12.1 Il datore di lavoro ammesso a contributo potrà richiedere un'anticipazione nel limite del 40% del contributo "effettivamente finanziabile", previa presentazione di una fidejussione bancaria o polizza fideiussoria assicurativa della durata di 24 mesi e di importo pari all'anticipo, irrevocabile, incondizionata ed escutibile a prima richiesta e senza eccezioni, a garanzia dell'eventuale richiesta di restituzione della somma stessa. La garanzia dovrà essere redatta, a pena di inammissibilità, secondo lo schema allegato al presente Avviso (Allegato_08) e dovrà essere rilasciata esclusivamente da soggetti che posseggano alternativamente i requisiti soggettivi previsti dall'art. 1 della legge n. 348 del 1982 o dall'art. 106 del decreto legislativo n. 385 del 1993:

- a) se Banca, di essere iscritta all'Albo presso la Banca d'Italia;
- b) se Impresa di assicurazione, di essere inserita nell'elenco delle imprese autorizzate all'esercizio del ramo cauzioni presso l'IVASS;
- c) se Società finanziaria, di essere inserita nell'elenco speciale di cui all'art. 106 del decreto legislativo n. 385 del 1993 presso la Banca d'Italia.

12.2 La fideiussione bancaria o la polizza fideiussoria assicurativa dovrà essere presentata entro 60 giorni dalla data di effettiva ammissione a contributo (termine perentorio) e, in ogni caso, prima della presentazione del saldo, inserendola sulla piattaforma informatica MyANPAL. In assenza dell'inserimento della fideiussione su MyANPAL entro il predetto termine, l'intero importo del contributo sarà erogato a saldo.

12.3 Condizione per il riconoscimento dell'anticipo è il buon esito della verifica della regolarità della garanzia presentata a corredo della richiesta, della regolarità contributiva (verifica del DURC) e il rispetto dei termini previsti dall'Avviso per la sua presentazione. La verifica del DURC sarà effettuata tramite la consultazione del servizio INPS "DURC online", tale servizio verifica la regolarità contributiva nei confronti di Inps, Inail, Casse edili in tempo reale. La verifica è effettuata nei confronti dei datori di lavoro, con riguardo a tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato e autonomo e, in caso di DURC irregolare, la fideiussione sarà rigettata.

12.4 I datori di lavoro devono indicare, nel sistema informativo, un conto corrente dedicato, anche in via non

esclusiva, prima del pagamento (art. 32 L. 136/2010)

- 12.5 Verrà inoltre effettuata la verifica della titolarità del conto corrente che dovrà essere intestato al datore di lavoro. E qualora tale corrispondenza non sia rispettata l'istanza sarà rigettata e l'intero contributo revocato.

13 Richiesta del saldo

- 13.1 Il saldo potrà essere richiesto, tramite la piattaforma informatica, al completamento delle attività formative e comunque entro e non oltre 365 giorni solari dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza. Le richieste di saldo presentate oltre tale termine non saranno oggetto di valutazione e il contributo sarà revocato.
- 13.2 La richiesta di saldo dovrà essere presentata dallo stesso soggetto richiedente che ha sottoscritto l'istanza di ammissione a contributo; qualora tale soggetto sia cambiato è necessario comunicarlo all'URPonline del Ministero tramite il form disponibile al seguente link <https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case> ai fini dell'aggiornamento dell'anagrafica. Nel caso di programmi afferenti a Sistemi formativi o Filieri formative di cui al punto 4.1 lett. a) e b) l'istanza di saldo è presentata dal soggetto capofila previa compilazione, da parte delle aziende del raggruppamento, di tutti i dati richiesti per il saldo.
- 13.3 Le istanze di Sistemi formativi in fase di saldo, pena il rigetto delle istanze dell'intero raggruppamento con relativa revoca del contributo, devono rispettare i seguenti requisiti:
- a) almeno tre datori di lavoro (inclusa la capofila) che non abbiano rinunciato
 - b) almeno 90 lavoratori abbiano concluso i percorsi formativi nel rispetto di quanto indicato al punto 13.5
- 13.4 Le istanze di Filiera formativa in fase di saldo, pena il rigetto delle istanze dell'intero raggruppamento con relativa revoca del contributo, devono rispettare i seguenti requisiti:
- a) almeno cinque datori di lavoro (inclusa la capofila) che non abbiano rinunciato
 - b) almeno nove lavoratori abbiano concluso i percorsi formativi nel rispetto di quanto indicato al punto 13.5.
- 13.5 I contributi previsti al paragrafo 3.1 sono riconosciuti solo per i destinatari:
- a) che abbiano frequentato almeno il 75% delle ore previste per singolo percorso formativo, fatta salva diversa regolamentazione del FPI in relazione al rilascio delle attestazioni in esito ai percorsi stessi;
 - b) che abbiano conseguito le attestazioni previste per i percorsi di cui al punto a);
 - c) per i quali il numero di ore di frequenza sia pari almeno a 30 (20 nel caso del paragrafo 3.1 lettera g).
- Premesso ciò, il contributo relativo al costo del lavoro è riconosciuto solo per le ore di formazione effettivamente svolte e rendicontate a saldo.
- 13.6 Ai fini della richiesta di saldo dovranno essere obbligatoriamente inserite in piattaforma, per ciascun lavoratore che ha concluso il percorso formativo, informazioni relative:
- a) al numero delle ore formative frequentate, non superiore a quanto presentato in sede di istanza;
 - b) al costo del lavoro secondo le indicazioni riportate nell'Allegato_02;
 - c) agli esiti dei percorsi formativi secondo le modalità definite al paragrafo 7 ed eventuali successive indicazioni.
- 13.7 Al fine di evitare il doppio finanziamento, i datori di lavoro sono comunque tenuti a dichiarare, compilando una specifica dichiarazione sulla piattaforma informatica, che il costo del lavoro rendicontato è calcolato al netto di agevolazioni, sgravi contributivi e altre sovvenzioni pubbliche riferibili agli stessi lavoratori nel mese di approvazione dell'istanza o nel mese di inizio formazione se il lavoratore è assunto successivamente all'approvazione dell'istanza.
- 13.8 Il Ministero, ricevuta la documentazione di richiesta di saldo, procederà con i controlli necessari e ai calcoli per la determinazione del contributo. In particolare, il Ministero:
- a) verifica che i lavoratori rendicontati siano già stati indicati prima dell'approvazione dell'istanza;
 - b) verifica che sia rispettato per ciascun destinatario il limite minimo di 30 ore (o 20 per i casi di cui al paragrafo 3.1 lettera g)) e massimo di 150 ore di riduzione dell'orario di lavoro e comunque non abbiano superato il numero di ore previste in fase di presentazione dell'istanza;
 - c) verifica che abbiano frequentato almeno il 75% delle ore previste per singolo percorso formativo, fatta salva diversa regolamentazione del FPI in relazione al rilascio delle attestazioni in esito ai percorsi stessi;
 - d) acquisisce da INPS gli elementi per il calcolo del costo del lavoro secondo le indicazioni riportate nell'Allegato_02 e dispone il versamento del saldo, tenuto conto di eventuali agevolazioni, sgravi contributivi e altre sovvenzioni pubbliche riferibili agli stessi lavoratori (non verificate da INPS e comunicate in sede di rendicontazione da parte del datore di lavoro), nel mese di approvazione

dell'istanza, o nel mese di inizio formazione se il lavoratore è stato assunto successivamente all'approvazione dell'istanza. Resta fermo il contributo massimo riconoscibile, determinato in fase di approvazione dell'istanza di ammissione a contributo e resta fermo quanto definito al paragrafo 10 punto 10.1 in merito alla gestione della disponibilità finanziaria del budget per categoria di Regione.

- e) In caso di piani formativi associati ad un FPI, il Ministero acquisisce i riscontri del medesimo FPI relativamente al numero di ore e alle attestazioni. Ai fini del calcolo del contributo, saranno considerate le ore minori tra quelle rendicontate dal datore di lavoro e quelle riconosciute dal Fondo. Se il FPI non comunica le informazioni entro il termine di 60 giorni solari il piano formativo è revocato, o l'intera istanza è revocata se costituita da uno solo piano formativo.
- f) In fase di saldo la verifica del DURC sarà effettuata tramite la consultazione del servizio INPS "DURC online". Tale servizio verifica la regolarità contributiva nei confronti di Inps, Inail, Casse edili in tempo reale. La verifica è effettuata nei confronti dei datori di lavoro, con riguardo a tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato e autonomo e, in caso di DURC irregolare, si applicherà l'intervento sostitutivo ai sensi dell'art. 31 comma 8-bis della legge n. 98/2013.
- g) Verrà inoltre effettuata la verifica della titolarità del conto corrente (esatta corrispondenza tra l'intestatario del conto e il codice fiscale dell'azienda); qualora tale corrispondenza non sia rispettata l'istanza di saldo sarà rigettata e l'intero contributo revocato.

- 13.9 In caso di documentazione incompleta, il Ministero invia al soggetto richiedente, tramite piattaforma informatica una richiesta di integrazioni o chiarimenti rispetto alla documentazione ricevuta. Il soggetto richiedente, entro e non oltre il termine perentorio di 30 giorni solari dalla ricezione della richiesta di integrazioni o chiarimenti, dovrà trasmettere la documentazione integrativa o i chiarimenti richiesti.
- 13.10 Decorso inutilmente il termine dei 30 giorni, la richiesta di saldo verrà rigettata, il contributo sarà revocato e si procederà al recupero delle eventuali somme erogate a titolo di anticipazione. Qualora l'integrazione pervenuta non fosse completa ed esaustiva il Ministero richiederà un'ulteriore integrazione. La richiesta di saldo verrà altresì rigettata, il contributo sarà revocato e si procederà al recupero delle eventuali somme erogate a titolo di anticipazione rigettata in caso di non adeguatezza e incompletezza della documentazione e delle integrazioni presentate
- 13.11 Completate le verifiche il Ministero determina il contributo riconoscibile a saldo. Una volta determinato l'importo finale riconoscibile, INPS, su richiesta del Ministero, provvederà ad erogare il saldo o si procederà con l'intervento sostitutivo in caso di DURC irregolare. Nel caso si dovesse determinare un importo inferiore rispetto a quanto eventualmente erogato a titolo di anticipazione, si procederà al recupero della differenza.
- 13.12 La verifica del DURC sarà effettuata tramite la consultazione del servizio INPS "DURC online", tale servizio verifica la regolarità contributiva nei confronti di Inps, Inail, Casse edili in tempo reale. La verifica è effettuata nei confronti dei datori di lavoro, con riguardo a tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato e autonomo.
- 13.13 I datori di lavoro devono indicare nel sistema informativo, un conto corrente dedicato, anche in via non esclusiva, prima del pagamento (art. 32 Legge 136/2010).
- 13.14 Verrà inoltre effettuata la verifica della titolarità del conto corrente che dovrà essere intestato al datore di lavoro, qualora tale corrispondenza non sia rispettata la richiesta di saldo sarà rigettata e l'intero contributo revocato.

14 Disciplina intervento paragrafo 3 punto 3.1, lettera g)

In riferimento al paragrafo 3 punto 3.1, lett. g), la formazione di disoccupati per la loro successiva assunzione, che dovrà essere realizzata dopo la conclusione della formazione ed entro la presentazione del saldo, con contratto stagionale della durata di almeno 120 giorni, nei settori turismo e agricoltura avviene secondo le regole del presente avviso ad eccezione dei punti sottoelencati:

- a) nel caso in cui il piano formativo preveda solo i destinatari di cui al presente paragrafo (di seguito "stagionali"), l'accordo sindacale non è obbligatorio e non deve quindi essere allegato all'istanza. Nel caso in cui, invece, l'istanza preveda uno o più piani rivolti a tutti i restanti destinatari di cui al paragrafo 3 punto 3.1, l'Accordo di rimodulazione è necessario e dovrà indicare anche il percorso formativo per i destinatari "stagionali";
- b) per i destinatari "stagionali" deve essere predisposto uno specifico piano formativo che deve contenere un unico percorso formativo; tale piano formativo viene gestito come non associato ad un FPI; il piano

formativo deve contenere gli elementi di cui all'Allegato_03.3 al presente Avviso;

- c) per i destinatari "stagionali" non è ammessa la formazione on the job;
- d) in caso di interventi di Filiera o di Sistema la capofila può creare più percorsi formativi, uno per ogni datore di lavoro, per i destinatari "stagionali" all'interno del programma formativo;
- e) il repertorio NUMERACY non può essere incluso nei percorsi formativi per i destinatari "stagionali";
- f) rispetto ai requisiti minimi previsti per gli interventi di Sistemi e Filie formative, sia in fase di presentazione che di valutazione i destinatari "stagionali" non sono conteggiati nel numero minimo di partecipanti e neppure nelle percentuali di distribuzione degli stessi;
- g) non sono previsti anticipi per i piani "stagionali";
- h) le risorse di cui al paragrafo 1, punto 3.1, lett. g) non sono suddivise per tipologia di intervento e nemmeno per categoria di Regione;
- i) in fase di presentazione dell'istanza non dovrà essere allegato l'elenco dei destinatari "stagionali" ma dovrà essere indicato nel sistema informativo solo il numero degli stessi e la Regione o Provincia autonoma prevista come di sede di lavoro; il datore di lavoro, pena esclusione, deve comunicare, tramite il sistema informativo, l'elenco dei destinatari "stagionali" prima dell'avvio della formazione. A seguito della comunicazione viene verificato lo stato di disoccupazione tramite la DID, consultando il sistema informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attualmente fruibile tramite il portale MyANPAL; qualora non risultasse una DID alla data di comunicazione il soggetto non sarà riconosciuto;
- j) la richiesta di saldo potrà essere presentata solo successivamente all'assunzione e decorsi almeno 120 giorni da tale assunzione;
- k) alla richiesta di saldo l'azienda deve comunicare le ore effettive di formazione per ciascun partecipante. Tramite la "consultazione informatica" delle CO (Comunicazioni obbligatorie), presso il Ministero, sarà verificato che sia stato effettivamente stipulato un contratto di assunzione stagionale, successivamente alla fine della formazione, e che tale rapporto di lavoro dipendente sia durato per almeno 120 giorni consecutivi. Qualora la verifica dia esito negativo il contributo non sarà riconosciuto;
- l) nel caso di raggruppamenti (Sistemi e Filie) è previsto il pagamento di due importi a titolo di saldo:
 - i. un "primo saldo" per tutto il raggruppamento con il rispetto dei requisiti minimi previsti dall'Avviso
 - ii. un "secondo saldo" solo per gli stagionali successivo al primo;
- m) il bonus pari a 300,00 euro per l'assunzione di ciascun disoccupato è concesso nel rispetto della normativa europea degli aiuti *de minimis*, con riferimento al Regolamento UE 1408/2013, al Regolamento UE 2023/2831 e al Regolamento UE 717/2014. In particolare, sono escluse dal bonus le imprese operanti:
 - i. nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacultura che al momento della concessione del contributo abbiano ricevuto, nell'arco di tre esercizi finanziari, altro contributo comunitario, nazionale o regionale in regime *de minimis*, che, cumulato a quello richiesto, superi la soglia massima prevista da tale regime pari a 40.000,00 euro secondo la definizione di "impresa unica" di cui all'art.2, par.2, del Regolamento UE 717/2014;
 - ii. nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli che al momento della concessione del contributo abbiano ricevuto, nell'arco di tre esercizi finanziari, altro contributo comunitario, nazionale o regionale in regime *de minimis*, che, cumulato a quello richiesto, superi la soglia massima prevista da tale regime pari a 25.000,00 euro secondo la definizione di "impresa unica" di cui all'art.2, par.2, del Regolamento UE 1408/13;
 - iii. nel settore del turismo che al momento della concessione del contributo abbiano ricevuto, nei tre anni precedenti, altro contributo comunitario, nazionale o regionale in regime *de minimis*, che, cumulato a quello richiesto, superi la soglia massima prevista da tale regime pari a 300.000,00 euro secondo la definizione di "impresa unica" di cui all'art.2, par.2, del Regolamento UE. 2023/2831.

Nell'Allegato_01 sono riportati i codici Ateco con il relativo regime di aiuti a cui fare riferimento. Nella piattaforma informatica il datore di lavoro dovrà allegare una dichiarazione per la verifica in merito agli aiuti *de minimis* e al codice Ateco (Allegato_09)

15 Strumenti per la presentazione e gestione delle istanze

Il Ministero mette a disposizione una piattaforma informatica dedicata alla presentazione e gestione delle istanze (ammissione a contributo, richieste di anticipazione, richieste di saldo). Per l'utilizzo di tale piattaforma da parte del soggetto richiedente è necessario essere in possesso di identità SPID, CIE o CNS.

Il Ministero garantisce l'assistenza ai servizi della piattaforma informatica nei giorni feriali dalle ore 9:30 alle 16:00 dal lunedì al giovedì e dalle ore 9:30 alle 13:00 del venerdì.

Fuori dalle fasce di garanzia il sistema resterà comunque accessibile, salvo interruzioni, programmate o meno, per esigenze di manutenzione o per forza maggiore.

Tutte le comunicazioni al soggetto richiedente saranno inviate all'indirizzo PEC indicato come mail di notifica, dal datore di lavoro nella sezione della piattaforma informatica e alla PEC risultante in Infocamere.

Le comunicazioni trasmesse da Ministero a mezzo posta elettronica certificata dall'indirizzo: FNC-no_reply@pec.lavoro.gov.it devono intendersi a tutti gli effetti valide ed efficaci.

16 Modifiche dell'Avviso

Le eventuali comunicazioni, modifiche e/o integrazioni al presente Avviso saranno pubblicate sul sito web del Ministero: <https://www.lavoro.gov.it/pn-giovani-donne-lavoro> nella sezione dedicata al Fondo Nuove Competenze.

17 Responsabile del Procedimento

Il Responsabile del procedimento, ai sensi della legge n. 241 del 1990, è il Dott. Pietro Orazio Ferlito, Dirigente della Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro - Div. 3 ex Anpal, e mail: dgpoliticheattivelavorodiv3exanpal@lavoro.gov.it

Per la gestione delle attività e il supporto al responsabile del procedimento, il Ministero si avvale della propria struttura *in house*, Sviluppo Lavoro Italia s.p.a.

18 Tutela della privacy

Titolare del trattamento è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Titolare ha provveduto a nominare un Responsabile della Protezione dei Dati "Data Protection Officer" o "DPO" o "RPD") contattabile via posta elettronica all'indirizzo dpo@lavoro.gov.it. Le tipologie dei dati trattati nell'ambito del presente Avviso, sono: dati personali comuni quali dati anagrafici (nome, cognome, codice fiscale, luogo e data di nascita, indirizzo di residenza), dati di contatto (indirizzo e-mail), cittadinanza, titolo di studio e condizione di mercato in ingresso dei lavoratori; categorie particolari di dati personali relativi alla condizione di vulnerabilità dei lavoratori.

Il conferimento dei dati è necessario per poter accedere alla procedura di riconoscimento dei contributi previsti dall'Avviso.

I dati personali raccolti saranno trattati dal Titolare per l'espletamento degli adempimenti oggetto della presente procedura. In particolare, i dati saranno trattati per la gestione delle istanze di ammissione, per l'istruttoria, per il trasferimento delle risorse, per la pubblicazione degli atti inerenti alla concessione dei contributi, per le verifiche propedeutiche al riconoscimento finale del contributo. Inoltre, i dati saranno trattati per le verifiche successive da parte delle diverse autorità coinvolte nel processo di attuazione dell'intervento (Autorità di gestione del PON SPAO, Autorità di Certificazione, Autorità di Audit, Corte dei Conti, Commissione Europea. I dati dei lavoratori saranno, infine, utilizzati per soddisfare i fabbisogni informativi e conoscitivi espressi nell'articolo dall'art. 125 del Reg. (UE) n. 1303/2013. I dati saranno, inoltre, oggetto di verifica contabile e amministrativa

Base giuridica del trattamento è l'art. 88 comma 1 del Decreto-Legge n. 34/2020 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 10 ottobre 2024.

Il trattamento dei dati personali, come definito dall'art. 4, punto 2, del GDPR, è realizzato prevalentemente con modalità elettroniche e nella misura strettamente necessaria a far fronte alle finalità sopra indicate.

Nel rispetto dei principi di liceità, limitazione rispetto alle finalità e minimizzazione dei dati di cui all'art. 5 del GDPR, i dati personali raccolti saranno trattati per il tempo necessario per adempiere alle finalità sopra indicate e per il tempo in cui il Ministero del lavoro è soggetto ad obblighi di conservazione. I dati acquisiti nell'ambito dell'Avviso saranno conservati per tutto il tempo necessario allo svolgimento e conclusione delle attività di verifica amministrativo contabile da parte dell'Autorità di Gestione del fondo di finanziamento e delle diverse autorità coinvolte nel processo di attuazione dell'intervento e, in ogni caso, per un periodo non superiore ai 10 anni richiesti dalla normativa italiana in materia di conservazione dei documenti amministrativi. Alla fine di detto periodo e alla conclusione delle operazioni di verifica amministrativo contabile, i dati personali saranno conservati solo laddove richiesto a fini storici e nelle modalità in tal senso necessarie.

I dati raccolti saranno trattati da: dipendenti e/o collaboratori del Ministero del lavoro specificatamente autorizzati al trattamento dei dati personali connessi alla presente procedura, nella misura strettamente necessaria all'assolvimento delle rispettive competenze gestionali e trasversali. I dati saranno poi trattati da personale di Sviluppo Lavoro Italia s.p.a., società in house del Ministero del lavoro, che supporta il Responsabile del procedimento in tutte le fasi di verifica delle istanze e ammissione a contributo.

I dati personali acquisiti attraverso il presente Avviso potranno essere comunicati, qualora previsto dalla normativa vigente, ad altri Enti e Amministrazioni che li tratteranno nella loro qualità di Titolari Autonomi del trattamento (ad esempio: Ministero delle finanze, Agenzia delle Entrate, enti ministeriali e Autorità competenti, regioni, province, comuni, Commissioni tributarie regionali e provinciali, organi di controllo, forze dell'ordine o magistratura ecc.).

I dati personali oggetto di trattamento potranno essere pubblicati, qualora appositamente previsto dalla normativa vigente in materia di pubblicità legale e di trasparenza amministrativa (D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33).

I dati saranno gestiti attraverso server ubicati in Italia e, comunque, all'interno dell'Unione Europea.

Agli interessati (persona fisica cui si riferiscono i dati personali) se non ricorrono le limitazioni previste dalla legge (si veda art. 2-undecies D.lgs. 101/2018 "Limitazioni ai diritti dell'interessato"), competono i diritti di cui di accesso ai propri dati personali, di aggiornamento e rettifica dei dati inesatti, di integrazione dei dati incompleti, di opporsi al trattamento dei dati che lo riguardano sempre che ricorrano i presupposti di cui all'art. 21 del GDPR; di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali ai sensi dell'art. 77 del GDPR.

In ragione degli obblighi di rendicontazione delle attività, le richieste di cancellazione non potranno essere evase ma, laddove possibile, si procederà alla minimizzazione o pseudonimizzazione del dato.

L'esercizio dei diritti menzionati potrà avere luogo inoltrando la relativa richiesta al Responsabile Protezione Dati del Ministero del lavoro all'indirizzo dpo@lavoro.gov.it.

19 Ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Ferme restando le attività di verifica in capo ai Fondi Paritetici Interprofessionali, il Ministero - con il supporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro - dispone, anche a campione e in loco, verifiche sullo svolgimento delle attività formative. A tal fine, i datori di lavoro, con piano/i formativi non associati ad un FPI, dovranno inviare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il calendario didattico con l'indicazione delle modalità di erogazione della formazione, delle sedi di svolgimento dei piani formativi ed eventuali successivi aggiornamenti. L'invio andrà fatto, via PEC all'Ispettorato territorialmente competente della sede di svolgimento del corso con oggetto: "Attività formative Fondo Nuove Competenze 3 – Riferimenti istanza..."

20 Ulteriori verifiche e meccanismi sanzionatori

Salvo i casi di revoca già previsti nei precedenti paragrafi, il contributo verrà revocato integralmente nel caso di gravi violazioni di leggi e regolamenti. In particolare, si procederà alla revoca del contributo erogato o concesso nei casi di seguito indicati, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) Irregolarità;
- b) Frodi;
- c) indebiti utilizzi delle risorse;
- d) conflitti di interesse;

- e) doppio finanziamento pubblico degli interventi: il datore di lavoro che beneficia già di altri finanziamenti pubblici per le medesime ore rimodulate, non può usufruire del contributo del FNC (es. finanziamenti regionali che prevedono, oltre al riconoscimento dei costi relativi alla realizzazione delle attività formative, anche il riconoscimento di contributi per il costo del lavoro).

Il datore di lavoro è obbligato a fornire tempestivamente ogni informazione in merito ad errori o omissioni che possano dar luogo a riduzione o revoca del contributo.

In caso di mancato rispetto degli obblighi e impegni finalizzati all'attuazione del progetto finanziato, consistenti anche nella mancata adozione di atti e provvedimenti necessari all'avvio dei progetti, oppure nel ritardo, inerzia o difformità nell'esecuzione degli stessi, sarà attivato il procedimento di revoca del contributo.

In caso di revoca parziale del contributo, il datore di lavoro è tenuto a restituire le somme già erogate in suo favore.

21 Tenuta della documentazione

I soggetti destinatari dei contributi sono tenuti all'istituzione di un fascicolo di operazione contenente la documentazione tecnica e amministrativa e alla sua conservazione per un periodo di cinque anni a decorrere dal 31 dicembre dell'anno in cui è effettuato l'ultimo pagamento del Ministero (Autorità di Gestione) al beneficiario ai sensi dell'art. 82 del Regolamento EU 2021/1060 e successive modifiche e integrazioni, e resa disponibile ai fini dei controlli di competenza dell'Amministrazione, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e degli altri organismi comunitari e nazionali preposti, fatti salvi i più ampi termini previsti dalla normativa nazionale, rendendosi disponibile a qualsivoglia richiesta di controlli, di informazioni, di dati, di documenti, di attestazioni o dichiarazioni, da rilasciarsi eventualmente anche dai fornitori di servizi.

22 Controversie e foro competente

Per tutte le controversie si elegge quale foro esclusivamente competente quello di Roma.

23 Pubblicità dell'Avviso

La pubblicazione sul sito internet del Ministero costituisce pubblicità legale a tutti gli effetti di legge. Eventuali informazioni, integrazioni o modifiche all'Avviso saranno notificate attraverso pubblicazione sul sito del MLPS.

24 Allegati

Allegato_01 - Codici Ateco Agricoltura e Turismo e regime di aiuti

Allegato_02 - Descrizione modalità di calcolo costo del lavoro

Allegato_03.1 - Schema accordo

Allegato_03.2 - Schema Piano Formativo

Allegato_03.3 - Schema Piano Formativo Stagionali

Allegato_04 - Autodichiarazione se assente rappresentanza sindacale interna

Allegato_05 - Format delega

Allegato_06.1 – Repertorio Qcer

Allegato_06.2 – Repertorio EntreComp

Allegato_06.3 – Repertorio LifeComp

Allegato_06.4 – Repertorio Numeracy

Allegato_07 - Elenco Fondi Interprofessionali aderenti (da pubblicare il 15.12.2024)

Allegato_08 - Schema polizza fideiussoria

Allegato_09 - Autodichiarazione “de minimis” e codice Ateco

Allegato_10 – Glossario

...

25 Riferimenti normativi

Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Avviso, anche se non materialmente allegati, i seguenti atti:

- decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, recante “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92”;
- Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti;
- Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+);
- Decisione di esecuzione della Commissione del 1° dicembre 2022 C(2022) 9030 final, che approva il programma "PN Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita”;
- decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n.77, e, in particolare, l'articolo 88, che istituisce il Fondo Nuove Competenze;
- decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 9 ottobre 2020, con il quale viene data attuazione al Fondo Nuove Competenze
- decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, il Ministro dell'università e della ricerca, il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro dello sviluppo economico, 5 gennaio 2021, recante “Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze”;
- decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22 gennaio 2021, che introduce modificazioni e integrazioni al citato decreto ministeriale 9 ottobre 2020;
- decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 14 dicembre 2021, con il quale è adottato il Piano Nazionale Nuove Competenze, nell'ambito del quale il Fondo Nuove Competenze è identificato quale uno dei Programmi guida, in particolare in relazione al gruppo target di riferimento dei lavoratori occupati;
- decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, ed, in particolare, l'articolo 11-ter che, tra l'altro, prevede al comma 2, che “con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita l'ANPAL, ...,sono ridefiniti: i limiti degli oneri finanziabili a valere sulle risorse del Fondo [Nuove Competenze]..., comunque prevedendo almeno gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione; le caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza, avendo particolare attenzione a coloro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale; le caratteristiche dei progetti formativi”;
- decreto-legge 1 marzo 2022, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 aprile 2022, n. 34, che all'articolo 24 introduce modifiche al citato articolo 11-ter del decreto-legge n. 146 del 2021, prevedendo che nella ridefinizione della disciplina del Fondo Nuove Competenze tra le caratteristiche dei datori di lavoro cui prestare particolare attenzione vi siano anche quelle di “coloro che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'articolo 43 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112,

convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ovvero siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale di cui all'articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, in relazione ai quali conseguentemente risulti un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori";

- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22 settembre 2022 attuativo dell'articolo 11-ter del Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215;
- l'art. 19 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 (in G.U. 03/07/2023, n. 153, che dispone l'incremento del Fondo Nuove Competenze nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, a valere sulle risorse rivenienti dal Programma Nazionale Giovani, donne e lavoro, cofinanziato dall'Unione europea - Fondo sociale europeo Plus;
- Decreto Ministeriale n° 115 del 9 luglio 2024 recante Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e in attuazione del decreto Interministeriale del 5 gennaio 2021 recante: "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze";
- Regolamento UE 2023/2831 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti *de minimis*;
- Regolamento UE 1408/2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti *de minimis nel settore agricolo*;
- Regolamento UE 2023/2391 che modifica i regolamenti (UE) n. 717/2014, (UE) n. 1407/2013, (UE) n. 1408/2013 e (UE) n. 360/2012 per quanto riguarda gli aiuti *de minimis* per la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura e il regolamento (UE) n. 717/2014 per quanto riguarda l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi a un'impresa unica, il relativo periodo di applicazione ed altri aspetti;
- Regolamento UE 717/2014 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis* nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

Codice	
Ateco 2007	Titolo Ateco 2007 aggiornamento 2022
aggiornamento 2022	
A	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA
01	COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI ANIMALI, CACCIA E SERVIZI CONNESSI
01.1	COLTIVAZIONE DI COLTURE AGRICOLE NON PERMANENTI
01.11	Coltivazione di cereali (escluso il riso), legumi da granella e semi oleosi
01.11.1	Coltivazione di cereali (escluso il riso)
01.11.10	Coltivazione di cereali (escluso il riso)
01.11.2	Coltivazione di semi oleosi
01.11.20	Coltivazione di semi oleosi
01.11.3	Coltivazione di legumi da granella
01.11.30	Coltivazione di legumi da granella
01.11.4	Coltivazioni miste di cereali, legumi da granella e semi oleosi
01.11.40	Coltivazioni miste di cereali, legumi da granella e semi oleosi
01.12	Coltivazione di riso
01.12.0	Coltivazione di riso
01.12.00	Coltivazione di riso
01.13	Coltivazione di ortaggi e meloni, radici e tuberi
01.13.1	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in piena aria (escluse barbabietola da zucchero e patate)
01.13.10	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in piena aria (escluse barbabietola da zucchero e patate)
01.13.2	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette (escluse barbabietola da zucchero e patate)
01.13.21	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette fuori suolo (escluse barbabietola da zucchero e patate)
01.13.29	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette ad esclusione delle colture fuori suolo (escluse barbabietola da zucchero e patate)
01.13.3	Coltivazione di barbabietola da zucchero
01.13.30	Coltivazione di barbabietola da zucchero
01.13.4	Coltivazione di patate
01.13.40	Coltivazione di patate
01.14	Coltivazione di canna da zucchero
01.14.0	Coltivazione di canna da zucchero
01.14.00	Coltivazione di canna da zucchero
01.15	Coltivazione di tabacco
01.15.0	Coltivazione di tabacco
01.15.00	Coltivazione di tabacco
01.16	Coltivazione di piante tessili
01.16.0	Coltivazione di piante per la preparazione di fibre tessili
01.16.00	Coltivazione di piante per la preparazione di fibre tessili
01.19	Floricoltura e coltivazione di altre colture non permanenti
01.19.1	Coltivazione di fiori in piena aria
01.19.10	Coltivazione di fiori in piena aria
01.19.2	Coltivazione di fiori in colture protette
01.19.21	Coltivazione di fiori in colture protette fuori suolo
01.19.29	Coltivazione di fiori in colture protette ad esclusione delle colture fuori suolo
01.19.9	Coltivazione di piante da foraggio e di altre colture non permanenti
01.19.90	Coltivazione di piante da foraggio e di altre colture non permanenti
01.2	COLTIVAZIONE DI COLTURE PERMANENTI

01.21	Coltivazione di uva
01.21.0	Coltivazione di uva
01.21.00	Coltivazione di uva
01.22	Coltivazione di frutta di origine tropicale e subtropicale
01.22.0	Coltivazione di frutta di origine tropicale e subtropicale
01.22.00	Coltivazione di frutta di origine tropicale e subtropicale
01.23	Coltivazione di agrumi
01.23.0	Coltivazione di agrumi
01.23.00	Coltivazione di agrumi
01.24	Coltivazione di pomacee e frutta a nocciolo
01.24.0	Coltivazione di pomacee e frutta a nocciolo
01.24.00	Coltivazione di pomacee e frutta a nocciolo
01.25	Coltivazione di altri alberi da frutta, frutti di bosco e in guscio
01.25.0	Coltivazione di altri alberi da frutta, frutti di bosco e frutta in guscio
01.25.00	Coltivazione di altri alberi da frutta, frutti di bosco e frutta in guscio
01.26	Coltivazione di frutti oleosi
01.26.0	Coltivazione di frutti oleosi
01.26.00	Coltivazione di frutti oleosi
01.27	Coltivazione di piante per la produzione di bevande
01.27.0	Coltivazione di piante per la produzione di bevande
01.27.00	Coltivazione di piante per la produzione di bevande
01.28	Coltivazione di spezie, piante aromatiche e farmaceutiche
01.28.0	Coltivazione di spezie, piante aromatiche e farmaceutiche
01.28.00	Coltivazione di spezie, piante aromatiche e farmaceutiche
01.29	Coltivazione di altre colture permanenti (inclusi alberi di Natale)
01.29.0	Coltivazione di altre colture permanenti (inclusi alberi di Natale)
01.29.00	Coltivazione di altre colture permanenti (inclusi alberi di Natale)
01.3	RIPRODUZIONE DELLE PIANTE
01.30	Riproduzione delle piante
01.30.0	Riproduzione delle piante
01.30.00	Riproduzione delle piante
01.4	ALLEVAMENTO DI ANIMALI
01.41	Allevamento di bovini da latte
01.41.0	Allevamento di bovini e bufale da latte, produzione di latte crudo
01.41.00	Allevamento di bovini e bufale da latte, produzione di latte crudo
01.42	Allevamento di altri bovini e di bufalini
01.42.0	Allevamento di bovini e bufalini da carne
01.42.00	Allevamento di bovini e bufalini da carne
01.43	Allevamento di cavalli e altri equini
01.43.0	Allevamento di cavalli e altri equini
01.43.00	Allevamento di cavalli e altri equini
01.44	Allevamento di cammelli e camelidi
01.44.0	Allevamento di cammelli e camelidi
01.44.00	Allevamento di cammelli e camelidi
01.45	Allevamento di ovini e caprini
01.45.0	Allevamento di ovini e caprini
01.45.00	Allevamento di ovini e caprini
01.46	Allevamento di suini
01.46.0	Allevamento di suini
01.46.00	Allevamento di suini
01.47	Allevamento di pollame
01.47.0	Allevamento di pollame
01.47.00	Allevamento di pollame
01.49	Allevamento di altri animali
01.49.1	Allevamento di conigli
01.49.10	Allevamento di conigli
01.49.2	Allevamento di animali da pelliccia
01.49.20	Allevamento di animali da pelliccia
01.49.3	Apicoltura

01.49.30	Apicoltura
01.49.4	Bachicoltura
01.49.40	Bachicoltura
01.49.9	Allevamento di altri animali n.c.a.
01.49.90	Allevamento di altri animali n.c.a.
01.5	COLTIVAZIONI AGRICOLE ASSOCIATE ALL'ALLEVAMENTO DI ANIMALI:
	ATTIVITÀ MISTA
01.50	Coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali: attività mista
01.50.0	Coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali: attività mista
01.50.00	Coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali: attività mista
01.6	ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALL'AGRICOLTURA E ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA RACCOLTA
01.61	Attività di supporto alla produzione vegetale
01.61.0	Attività di supporto alla produzione vegetale
01.61.00	Attività di supporto alla produzione vegetale
01.62	Attività di supporto alla produzione animale
01.62.0	Attività di supporto alla produzione animale (esclusi i servizi veterinari)
01.62.01	Attività dei maniscalchi
01.62.09	Altre attività di supporto alla produzione animale (esclusi i servizi veterinari)
01.63	Attività successive alla raccolta
01.63.0	Attività che seguono la raccolta
01.63.00	Attività che seguono la raccolta
01.64	Lavorazione delle sementi per la semina
01.64.0	Lavorazione delle sementi per la semina
01.64.01	Pulitura e cernita di semi e granaglie
01.64.09	Altre lavorazioni delle sementi per la semina
01.7	CACCIA, CATTURA DI ANIMALI E SERVIZI CONNESSI
01.70	Caccia, cattura di animali e servizi connessi
01.70.0	Caccia, cattura di animali e servizi connessi
01.70.00	Caccia, cattura di animali e servizi connessi
02	SILVICOLTURA ED UTILIZZO DI AREE FORESTALI
02.1	SILVICOLTURA ED ALTRE ATTIVITÀ FORESTALI
02.10	Silvicoltura ed altre attività forestali
02.10.0	Silvicoltura e altre attività forestali
02.10.00	Silvicoltura e altre attività forestali
02.2	UTILIZZO DI AREE FORESTALI
02.20	Utilizzo di aree forestali
02.20.0	Utilizzo di aree forestali
02.20.00	Utilizzo di aree forestali
02.3	RACCOLTA DI PRODOTTI SELVATICI NON LEGNOSI
02.30	Raccolta di prodotti selvatici non legnosi
02.30.0	Raccolta di prodotti selvatici non legnosi
02.30.00	Raccolta di prodotti selvatici non legnosi
02.4	SERVIZI DI SUPPORTO PER LA SILVICOLTURA
02.40	Servizi di supporto per la silvicoltura
02.40.0	Servizi di supporto per la silvicoltura
02.40.00	Servizi di supporto per la silvicoltura
03	PESCA E ACQUACOLTURA
03.1	PESCA
03.11	Pesca marina
03.11.0	Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi
03.11.00	Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi

03.12	Pesca in acque dolci
03.12.0	Pesca in acque dolci e servizi connessi
03.12.00	Pesca in acque dolci e servizi connessi
03.2	ACQUACOLTURA
03.21	Acquacoltura marina
03.21.0	Acquacoltura in acqua di mare, salmastra o lagunare e servizi connessi
03.21.00	Acquacoltura in acqua di mare, salmastra o lagunare e servizi connessi
03.22	Acquacoltura in acque dolci
03.22.0	Acquacoltura in acque dolci e servizi connessi
03.22.00	Acquacoltura in acque dolci e servizi connessi

Regolamento De minimis

REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013

[illegible]

REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013
REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013

REG. UE 1408/2013

REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831

REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831

REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831

REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
REG. UE 2023/2831
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014

Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014

Reg. UE 717/2014

Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014
Reg. UE 717/2014

Codice		
Ateco 2007 aggiornamento 2022	Titolo Ateco 2007 aggiornamento 2022	Regolamento De minimis
I	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	REG. UE 2023/2831
55	ALLOGGIO	REG. UE 2023/2831
55.1	ALBERGHI E STRUTTURE SIMILI	REG. UE 2023/2831
55.10	Alberghi e strutture simili	REG. UE 2023/2831
55.10.0	Alberghi	REG. UE 2023/2831
55.10.00	Alberghi	REG. UE 2023/2831
55.2	ALLOGGI PER VACANZE E ALTRE STRUTTURE PER BREVI SOGGIORNI	REG. UE 2023/2831
55.20	Alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni	REG. UE 2023/2831
55.20.1	Villaggi turistici	REG. UE 2023/2831
55.20.10	Villaggi turistici	REG. UE 2023/2831
55.20.2	Ostelli della gioventù	REG. UE 2023/2831
55.20.20	Ostelli della gioventù	REG. UE 2023/2831
55.20.3	Rifugi di montagna	REG. UE 2023/2831
55.20.30	Rifugi di montagna	REG. UE 2023/2831
55.20.4	Colonie marine e montane	REG. UE 2023/2831
55.20.40	Colonie marine e montane	REG. UE 2023/2831
55.20.5	Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence, alloggio connesso alle aziende agricole ed ittiche	REG. UE 2023/2831
55.20.51	Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence	REG. UE 2023/2831
55.20.52	Attività di alloggio connesse alle aziende agricole	REG. UE 2023/2831
55.20.53	Attività di alloggio connesse alle aziende ittiche	REG. UE 2023/2831
55.3	AREE DI CAMPEGGIO E AREE ATTREZZATE PER CAMPER E ROULOTTE	REG. UE 2023/2831
55.30	Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte	REG. UE 2023/2831
55.30.0	Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte	REG. UE 2023/2831
55.30.00	Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte	REG. UE 2023/2831
55.9	ALTRI ALLOGGI	REG. UE 2023/2831
55.90	Altri alloggi	REG. UE 2023/2831
55.90.1	Gestione di vagoni letto	REG. UE 2023/2831
55.90.10	Gestione di vagoni letto	REG. UE 2023/2831
55.90.2	Alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero	REG. UE 2023/2831
55.90.20	Alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero	REG. UE 2023/2831
56	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	REG. UE 2023/2831
56.1	RISTORANTI E ATTIVITÀ DI RISTORAZIONE MOBILE	REG. UE 2023/2831
56.10	Ristoranti e attività di ristorazione mobile	REG. UE 2023/2831
56.10.1	Ristorazione con somministrazione; ristorazione connessa alle aziende agricole ed ittiche	REG. UE 2023/2831
56.10.11	Ristorazione con somministrazione	REG. UE 2023/2831
56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole	REG. UE 2023/2831
56.10.13	Attività di ristorazione connesse alle aziende ittiche	REG. UE 2023/2831
56.10.2	Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto	REG. UE 2023/2831
56.10.20	Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto	REG. UE 2023/2831
56.10.3	Gelaterie e pasticcerie	REG. UE 2023/2831

56.10.30	Gelaterie e pasticcerie	REG. UE 2023/2831
56.10.4	Ristorazione ambulante e gelaterie ambulanti	REG. UE 2023/2831
56.10.41	Gelaterie e pasticcerie ambulanti	REG. UE 2023/2831
56.10.42	Ristorazione ambulante	REG. UE 2023/2831
56.10.5	Ristorazione su treni e navi	REG. UE 2023/2831
56.10.50	Ristorazione su treni e navi	REG. UE 2023/2831
56.2	FORNITURA DI PASTI PREPARATI (CATERING) E ALTRI SERVIZI	
	DI RISTORAZIONE	REG. UE 2023/2831
56.21	Fornitura di pasti preparati (catering per eventi)	REG. UE 2023/2831
56.21.0	Catering per eventi, banqueting	REG. UE 2023/2831
56.21.00	Catering per eventi, banqueting	REG. UE 2023/2831
56.29	Mense e catering continuativo su base contrattuale	REG. UE 2023/2831
56.29.1	Mense	REG. UE 2023/2831
56.29.10	Mense	REG. UE 2023/2831
56.29.2	Catering continuativo su base contrattuale	REG. UE 2023/2831
56.29.20	Catering continuativo su base contrattuale	REG. UE 2023/2831
56.3	BAR E ALTRI ESERCIZI SIMILI SENZA CUCINA	REG. UE 2023/2831
56.30	Bar e altri esercizi simili senza cucina	REG. UE 2023/2831
56.30.0	Bar e altri esercizi simili senza cucina	REG. UE 2023/2831
56.30.00	Bar e altri esercizi simili senza cucina	REG. UE 2023/2831

FNC3 - Allegato Tecnico

Modalità di calcolo del costo orario retributivo e contributivo riconosciuto dal Fondo Nuove Competenze nell'ambito dell'Avviso Terza Edizione

Premessa

L' Avviso pubblico Fondo Nuove Competenze terza edizione, approvato con Decreto n. xxx del xxx, in attuazione del Decreto Interministeriale del xxxx, al paragrafo 3, prevede che il Fondo Nuove Competenze rimborsi:

1. Il costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore
2. Il costo orario contributivo comprensivo della quota a carico del lavoratore

Il costo orario retributivo, al netto della quota contributiva a carico del lavoratore, è rimborsato al 60% salvo i casi in cui, come riportato sempre al paragrafo 3, punto 3.1 lettere c), d) ed e) dell'Avviso:

- c) *la quota di retribuzione finanziata di cui alla lettera a) è pari al 80% in caso di interventi di cui al paragrafo 4, punto 4.1 lettere a) e b) dell'Avviso;*
- d) *la quota di retribuzione finanziata di cui alla lettera a) è pari al 100% nel caso di disoccupati¹ da almeno 12 mesi, assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato successivamente alla data di pubblicazione del Decreto Interministeriale e prima dell'avvio della formazione;*
- e) *la quota di retribuzione finanziata è pari al 100% nel caso di lavoratori assunti, successivamente alla data di pubblicazione del Decreto Interministeriale e prima dell'avvio della formazione, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cosiddetto apprendistato di terzo livello) di cui all'art. 45 del DM 81/2015; le ore di formazione finanziate non potranno coincidere con le ore di formazione interna così come identificata dal DM 12 ottobre 2015;*

I dati relativi al costo del lavoro devono essere inseriti con le modalità previste dal presente documento inserendo nel sistema informativo il 100% della quota retributiva al netto della quota contributiva a carico del datore di lavoro.

L'effettivo importo della quota retributiva (60%, 80% o 100%), al netto della quota contributiva a carico del lavoratore, sarà calcolato direttamente dal sistema informativo secondo le specifiche dell'Avviso.

Relativamente ai soggetti definiti al paragrafo 3 punto 3.1 lettere d), e) ed f) dell'Avviso, in fase di presentazione istanza, non serve inserire alcun valore nel costo del lavoro. Ai fini della determinazione del budget i soggetti d) ed e) saranno valorizzati, direttamente dall'applicativo, ad euro 20 all'ora mentre i soggetti f) saranno valorizzati, sempre direttamente dall'applicativo, ad euro 800 per discente.

In fase di presentazione di saldo, gli importi dei lavoratori tipologia d) ed e) dovranno essere inseriti nel sistema informativo secondo quanto riportato nel presente documento mentre i soggetti f) saranno valorizzati, direttamente dall'applicativo, secondo quanto riportato al paragrafo 3 punto 3.1 lettera f) e comunque nel rispetto dell'importo complessivo approvato.

Premesso ciò, il presente documento è diviso in due sezioni:

- **Gestione non agricola** – descrive la modalità di calcolo del costo del lavoro per i lavoratori non appartenenti alla gestione agricola
- **Gestione agricola** - descrive la modalità di calcolo del costo del lavoro per i lavoratori appartenenti alla gestione agricola

¹ comma 1 art 19 del D. Lgs 150/2015 "lavoratori senza un impiego che dichiarano telematicamente la propria immediata disponibilità (DID) a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego"

Ogni datore di lavoro deve inoltre sottrarre, al costo retributivo e contributivo ottenuto secondo le indicazioni sotto descritte, eventuali ulteriori agevolazioni, sgravi contributivi ed esoneri quali ad esempio quelli richiamati nella Circolare INPS 7 del 24/01/2023 e altre sovvenzioni pubbliche riferibili agli stessi lavoratori nel mese di approvazione dell'istanza o, solo per i soggetti definiti al paragrafo 3 punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, al mese di avvio formazione.

In caso di discordanza tra gli importi rendicontati dal datore di lavoro e quelli risultanti dalla banca dati Inps, sarà considerato ammissibile l'importo minore verificando per ogni lavoratore la componente retributiva e contributiva e, comunque, il contributo massimo riconoscibile non potrà essere superiore al contributo previsto nel provvedimento di approvazione dell'istanza in fase di ammissione.

Gestione non agricola

Calcolo costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore:

Si considera la **retribuzione teorica mensile** comunicata dal datore di lavoro all'INPS riferita al mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo Nuove Competenze o di inizio formazione per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso. In tale valore non viene considerata la 13^a e 14^a, TFR, premi di produzione, straordinari, ferie e festività non godute, arretrati ecc.

Ai fini dell'individuazione del costo orario si utilizza come riferimento il tempo lavorativo annuo standard adottato in sede comunitaria (nota EGESIF_14-0017) pari a 1.720.

Il calcolo del **costo orario retributivo** sarà così effettuato: **retribuzione teorica mensile x 12 / 1720**

Eccezione

In caso di part time il valore della retribuzione teorica mensile deve essere prima riproporzionato in base alla percentuale di part time da contratto per cui deve essere diviso per la percentuale di part time e moltiplicato per 100.

In caso di assunzione nel mese di approvazione dell'istanza o nel mese di inizio formazione solo per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, se tale assunzione non corrisponde al primo giorno del mese, la retribuzione teorica mensile da considerare è quella del mese successivo.

E' necessario ora definire la quota contributiva a carico del lavoratore e poi detrarla dal costo orario retributivo per valorizzare correttamente il costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore:

- **quota contributiva a carico del lavoratore** = costo orario retributivo * Aliquota a carico del lavoratore
- **costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore** = costo orario retributivo – quota contributiva a carico del lavoratore

Calcolo costo orario contributivo comprensivo della quota contributiva a carico del lavoratore:

Il costo orario contributivo comprensivo della quota a carico del lavoratore si calcola applicando, al costo orario retributivo comprensivo della quota contributiva a carico del lavoratore di cui al punto precedente, l'**aliquota totale** (comprensiva dell'aliquota azienda e dell'aliquota lavoratore) e tale valore viene decurtato delle agevolazioni, sgravi fiscali ed esoneri fruiti dall'azienda nel mese di approvazione dell'istanza o nel mese di inizio formazione solo per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso.

Si precisa che non si deve tener conto delle aliquote relative al premio per l'assicurazione obbligatoria INAIL in quanto tale premio assicurativo non è oggetto di contributo da parte del Fondo Nuove Competenze

La formula è quindi la seguente:

costo orario contributivo comprensivo della quota a carico del lavoratore = Aliquota totale * costo orario retributivo

Agevolazioni/sgravi/esoneri

Nel caso in cui l'azienda usufruisca di agevolazioni/sgravi contributivi, al costo orario contributivo comprensivo della quota a carico del lavoratore, deve essere sottratto il risultato della seguente formula:

Agevolazioni/sgravi/esoneri fruibili nel mese di approvazione dell'istanza o nel mese di inizio formazione per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso *12/1720.

Divieto di doppio finanziamento

Al costo retributivo e contributivo così ottenuto devono essere infine sottratti eventuali ulteriori agevolazioni, sgravi contributivi ed esoneri quali ad esempio quelli richiamati nella Circolare INPS 7 del 24/01/2023 e altre sovvenzioni pubbliche, non descritte in questo documento, riferibili agli stessi lavoratori nel mese di approvazione dell'istanza o, per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, nel mese di inizio formazione.

Nel sistema informativo devono essere inseriti i risultati come descritto nel presente documento, l'eventuale percentuale (60%, 80% o 100%) relativo alla quota retributiva, al netto della quota contributiva a carico del lavoratore, sarà calcolato direttamente dal sistema.

Esempio di calcolo

Lavoratore Mario Rossi, istanza approvata il 15/06/2023

- retribuzione teorica mensile del 06/2023: € 1.815
- aliquota contributiva INPS a carico del lavoratore: 0,0919
- aliquota contributiva INPS a carico azienda: 0,2381
- sgravio fruibile nella mensilità del 06/2023: € 260

Calcolo quota retributiva al netto della quota contributiva a carico del lavoratore:

retribuzione teorica mensile x 12 / 1.720

$$1.815 * 12 / 1720 = 12,66279$$

si identifica la quota contributiva a carico del lavoratore

$$12,66279 * 0,0919 = 1,16371$$

si toglie la quota contributiva a carico del lavoratore dalla quota retributiva

$$12,66279 - 1,16371 = 11,49908$$

Calcolo quota contributiva comprensiva della quota contributiva a carico del lavoratore:

si moltiplica l'aliquota totale x la quota retributiva

$$(0,2381 + 0,0919) * 12,66279 = 4,178721 \quad (a)$$

Si deve ora calcolare il costo orario dello sgravio moltiplicando lo sgravio x 12 e dividendolo per 1.720

$$260 * 12 / 1720 = 1,823953 \quad (b)$$

A questo punto dalla quota contributiva comprensiva della quota contributiva a carico del lavoratore (a) si deve sottrarre lo sgravio orario (b) al fine di calcolare l'effettiva quota oraria contributiva comprensiva della quota contributiva a carico del lavoratore che risulta essere quindi pari a: **1,853228**

$$4,178721 - 1,823953 = 2,354768$$

Ai costi così ottenuti devono essere infine sottratti eventuali ulteriori agevolazioni, sgravi contributivi ed esoneri quali ad esempio quelli richiamati nella Circolare INPS 7 del 24/01/2023 e altre sovvenzioni pubbliche non descritte in questo documento, riferibili agli stessi lavoratori nel mese di approvazione dell'istanza o, per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, nel mese di inizio formazione.

Nel sistema informativo devono essere inseriti i risultati come descritto nel presente documento, l'eventuale percentuale (60%, 80% o 100%) relativo alla quota retributiva, al netto della quota contributiva a carico del lavoratore, sarà calcolato direttamente dal sistema.

Gestione agricola

Il costo del lavoro deve essere calcolato per ogni singolo lavoratore, nelle due componenti definite nell'Avviso (costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore e costo orario contributivo comprensivo della quota contributiva a carico lavoratore), prendendo come periodo di riferimento il mese di approvazione dell'istanza o, solo per i soggetti definiti al paragrafo 3 punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, il mese di avvio formazione.

Per la determinazione del costo del lavoro è necessario tenere conto del Tipo Manodopera, segnatamente Lavoratori agricoli a tempo determinato (OTD) o a tempo indeterminato (OTI), rilevabile dal flusso DMAG/Posagri:

<TipoManodopera>

Codice	Descrizione
<u>1</u>	la dichiarazione riguarda la manodopera a tempo determinato (OTD) e/o compartecipanti individuali;
<u>2</u>	la dichiarazione riguarda la manodopera occupata a tempo indeterminato (OTI).

1. Calcolo costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore:

Per gli OTI a tempo pieno si considera la **retribuzione teorica mensile (RTM)** nei DMAG/Posagri dei periodi che hanno un **codice retribuzione O**. In tale valore teorico sono escluse le retribuzioni ultramensili, quali la 13° e la 14° mensilità ed altre gratificazioni annuali, straordinario.

Per gli OTD a tempo pieno si considera la **retribuzione teorica giornaliera (RTG)** dei DMAG/Posagri dei periodi che hanno un **codice retribuzione O**: in tale valore non sono considerati i ratei della 13° e 14°, premi di produzione, straordinario ecc.

Secondo la definizione di retribuzione teorica mensile nel tracciato DMAG/UNIEMES per gli OTI questa è rapportata a 26 giornate lavorative.

Il CCNL di maggiore diffusione prevede 39 ore di lavoro settimanali, con una prestazione giornaliera di 6,5 ore di sei giorni settimanali.

Per gli OTD a tempo pieno la **RTM = RTG x 26**.

Assumendo "**tempo lavorativo annuo standard**" il valore 1.720 come riportato nel documento EGESIF_14-0017 per i rapporti di lavoro a tempo pieno il **costo orario retributivo** per gli OTI che per gli OTD = **RTM x 12 / 1720**.

Eccezione

In caso di part-time per calcolare la RTM (riferita ad una prestazione a tempo pieno) occorre determinare la % di part-time per calcolare dalla retribuzione teorica mensile indicata nel flusso la RTM. In particolare,

- Se codice part time "3" (orizzontale) la **Percentuale part-time** = numero ore da flusso / numero giornate da flusso / 6,5 (numero ore giornaliere in caso di full time) *100
- Se codice part time "5" (verticale) la **Percentuale part-time** = numero giornate da flusso / 26 (numero giornate di lavoro mensili) *100

Determinata la % di part-time si calcola la RTM = **Retribuzione mensile da flusso / % part-time x 100**

In caso di assunzione nel mese di approvazione dell'istanza o nel mese di inizio formazione per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, se tale assunzione non corrisponde al primo giorno del mese, la retribuzione teorica mensile da considerare è quella del mese successivo.

La RTM così calcolata è comprensiva anche della quota contributiva a carico del lavoratore

E' necessario ora definire la quota contributiva a carico del lavoratore e poi detrarla dal costo orario retributivo per definire correttamente il costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore come previsto dal Decreto Interministeriale.

La quota contributiva a carico del lavoratore per gli OTI e per gli OTD = costo orario retributivo * aliquota a carico lavoratore

Quota contributiva a carico del lavoratore = $(RTM \times 12 / 1720) \times$ aliquota contributiva a carico lavoratore

L'aliquota a carico del lavoratore risulta essere pari a 8.84 % per gli anni interessati dalla misura 2020 - 2024.

Per i tipo contratto apprendisti individuati, nella tabella 3 "tipo contratto", dai codici dallo 091 al codice 120 si deve applicare l'aliquota del 5,84% anziché l'aliquota del 8,84%.

costo orario retributivo al netto della quota contributiva a carico del lavoratore = costo orario retributivo – quota contributiva a carico del lavoratore

2. Calcolo costo orario contributivo comprensivo della quota contributiva a carico del lavoratore:

Il costo orario contributivo comprensivo della quota a carico del lavoratore si calcola applicando al costo orario retributivo comprensivo della quota a carico del lavoratore, di cui al punto precedente, le indicazioni al punto A (contributi a carico datore) sommandole alle disposizioni del punto B (contributi a carico lavoratore).

A) l'aliquota a carico del datore di lavoro

Si precisa che non si deve tener conto delle aliquote relative al premio per l'assicurazione obbligatoria INAIL in quanto tale premio assicurativo non è oggetto di contributo da parte del Fondo Nuove Competenze

Premesso ciò, l'aliquota deve essere determinata tenendo conto del codice Tipo ditta 1, della Zona Tariffaria, del codice Tipo Contratto riferito al lavoratore come di seguito specificato. Il costo della contribuzione a carico del datore di lavoro deve essere ridotto dell'importo per benefici/sgravi contributivi in presenza di specifici codici CodAgiò.

Si precisa che per gli OTI delle cooperative di cui all'articolo 1, della legge n. 240/1984 che utilizzano prodotti forniti dai soci, una parte della contribuzione è definita nel flusso Uniemens, PosContributiva.

A.1) Aliquote a carico del datore di lavoro

Le caratteristiche contributive obbligatorie dell'azienda sono definite dal Tipo ditta 1.

Nella tabella **Tabella 1. "Aliquote datori di lavoro agricoli"** sono indicate le aliquote in corrispondenza del codice Tipo ditta 1 dell'azienda rilevato nel flusso DMAG/Posagri.

A.2) Tipo Contratto: Aliquote contributive a carico del datore di lavoro in sostituzione di quelle derivanti dalle caratteristiche contributive dell'azienda definite dal Tipo ditta 1.

In presenza di alcuni codici Tipo Contratto (evidenziati in rosso) l'aliquota indicata nella Tabella 1 di cui al punto 2.1 deve essere sostituita dall'aliquota della **Tabella 3 "Tipo Contratto"** indicata in corrispondenza del Tipo Contratto

A.3) Tipo Contratto: le riduzioni dell'aliquote

In presenza di alcuni codici Tipo Contratto l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro deve essere ridotta secondo le indicazioni contenute nella predetta Tabella 3 in corrispondenza del codice Tipo Contratto, integrata per le sole riduzioni della contribuzione FPLD con le indicazioni della **Tabella 4 "Riduzioni FPLD per Tipo Ditta 1"**.

A.4) Le riduzioni per zona tariffaria

L'importo della contribuzione a carico del datore di lavoro (calcolata con Tabella 1 o Tabella 3) deve essere ridotto secondo quanto indicato in corrispondenza della Zona Tariffaria riportata nella **Tabella 2 – "Zone Tariffarie"** in cui il lavoratore ha prestato la sua attività nel mese di riferimento.

A.5) CodAgio: le riduzioni dell'aliquota in presenza di specifici codici Codagio

In presenza di specifici codici CodAgio la contribuzione a carico del datore di lavoro deve essere ulteriormente ridotta, secondo le indicazioni riportate nella **Tabella 5 "Riduzioni per CodAgio"**.

I CodAgio indicati in rosso non possono coesistere con la riduzione per zone tariffarie. In presenza di entrambi deve essere applicata la sola riduzione per Zona Tariffaria. L'elenco dei codici CodAgio da utilizzare potrà essere successivamente integrato.

A.6) Calcolo del costo della contribuzione oraria

Retribuzione teorica oraria * (aliquota contributiva a carico del datore) * (100-misura riduzione Tabella 3) % .

Se la % di riduzione di tabella 3 è riferita all'aliquota FPLD: Retribuzione teorica mensile * (aliquota contributiva a carico del datore – aliquota FPLD*aliquota riduzione FPLD Tabella 3).

Riduzione per Zona tariffaria

L'aliquota contributiva deve essere ridotta della percentuale indicata in Tabella 2.

Riduzione per codice CodAgio

Il costo della contribuzione oraria al netto della riduzione per zona tariffaria deve essere ridotto dell'importo indicato in Tabella 5 diviso per 169 (numero ore mensili). I CodAgio indicati in rosso non possono coesistere con la riduzione per zone tariffarie. In presenza dei codici 2, 3, 4 e 5 per Zona Tariffaria e di uno dei codici CodAgio di Tabella 5 la riduzione per CodAgio non deve essere applicata.

- B) Quota contributiva a carico lavoratore per gli OTI e per gli OTD = costo orario retributivo * aliquota a carico lavoratore

Quota contributiva a carico lavoratore = $(RTM \times 12 / 1720) \times$ aliquota contributiva a carico lavoratore

L'aliquota a carico del lavoratore risulta essere pari a 8.84 % per l'anno 2024.

Per i tipo contratto apprendisti individuati, nella tabella 3 "tipo contratto", dai codici dallo 091 al codice 120 va applicata l'aliquota del 5,84% anziché l'aliquota del 8,84%.

Calcolo costo orario contributivo comprensivo della quota contributiva a carico del lavoratore = A) + B)

Divieto di doppio finanziamento

Al costo retributivo e contributivo così ottenuto devono essere infine sottratti eventuali ulteriori agevolazioni, sgravi contributivi ed esoneri quali ad esempio quelli richiamati nella Circolare INPS 7 del 24/01/2023 e altre sovvenzioni pubbliche, non descritte in questo documento, riferibili agli stessi lavoratori nel mese di approvazione dell'istanza o, per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, nel mese di inizio formazione.

Nel sistema informativo devono essere inseriti i risultati come descritto nel presente documento, l'eventuale percentuale (60%, 80% o 100%) relativo alla quota retributiva, al netto della quota contributiva a carico del lavoratore, sarà calcolato direttamente dal sistema.

Esempio di calcolo del costo contributivo orario a carico del datore di lavoro

Si riporta il seguente esempio:

Anno e mese di riferimento	Novembre 2023
Tipo manodopera	2 (OTI)
retribuzione teorica oraria	10,952 euro
tipo ditta 1	06
zona tariffaria:	2
Tipo contratto	089

Tipo Contratto con riduzione su FPLD

Tipo contratto	061
----------------	-----

Da cui si ricava

aliquota tabella 1 per tipo ditta 06 anno 2023 - OTI	24,853%
Riduzione per zona tariffaria 2	68%
aliquota tabella 4 per FPLS per tipo ditta 06 anno 2023 – OTI	20,86%
Riduzione tabella 3 per Tipo Contratto 089	25%

Riduzione tabella 3 per Tipo Contratto 061	100% FPLD
--	-----------

Retribuzione teorica oraria * (aliquota contributiva a carico del datore) * (100-misura riduzione) % =
 $10,952 * 24,853\% * (100-25) \% * (100-68) \% = 0,65325$

Se la % di riduzione di tabella 3 è riferita all'aliquota FPLD: Retribuzione teorica oraria * (aliquota contributiva a carico del datore – aliquota FPLD) * (100-aliquota riduzione FPLD) =

$10,952 * (24,853-20,86)\% * (100-68) \% = 0,13994$

In presenza di un codice Codagio, dall'importo sopra determinato occorre sottrarre la riduzione nel limite della riduzione massima mensile/169.

Al costo retributivo e contributivo così ottenuto devono essere infine sottratti eventuali ulteriori agevolazioni, sgravi contributivi ed esoneri quali ad esempio quelli richiamati nella Circolare INPS 7 del 24/01/2023 e altre sovvenzioni pubbliche, non descritte in questo documento, riferibili agli stessi lavoratori nel mese di approvazione dell'istanza o, per i lavoratori di cui al punto 3.1 lettere d) ed e) dell'Avviso, nel mese di inizio formazione.

Nel sistema informativo devono essere inseriti i risultati come descritto nel presente documento, l'eventuale percentuale (60%, 80% o 100%) relativo alla quota retributiva, al netto della quota contributiva a carico del lavoratore, sarà calcolato direttamente dal sistema.

Di seguito le tabelle richiamate nel calcolo del costo del lavoro dei lavoratori agricoli

Tabella 1. "Aliquote datori di lavoro agricoli"

Tipi ditta	Aliquote a carico datore di lavoro			
	Aliquota 2023 OTI	Aliquota 2023 OTD	Aliquota 2024 OTI	Aliquota 2024 OTD
Tabella ALIQUOTE "1":				
02 – Consorzi di bonifica	24,853	24,653	25,053	24,853
04 – Ministero Politiche Agricole e Forestali (ex aziende di Stato), Corpo delle Foreste o organismi assimilati in quanto addetti a lavori di forestazione	24,853	24,653	25,053	24,853
05 – Enti pubblici	24,853	24,653	25,053	24,853
06 – Ditte in economia, che applicano CCNL operai agricoli e florovivaisti	24,853	24,653	25,053	24,853
13 - Ditte in economia, che applicano CCNL o contratti regionali/provinciali diversi dal TD 06	24,853	24,653	25,053	24,853
Tabella ALIQUOTE "2"				
08 – Datore di lavoro che riveste la qualifica di coltivatore diretto	23,323	23,123	23,523	23,323
Tabella ALIQUOTE "3"				
01 – Cooperative e consorzi esclusi i consorzi di bonifica	24,823	24,623	25,023	24,823
07 – Cooperative che eseguono lavori di forestazione	24,823	24,623	25,023	24,823
09 – Cooperative Sociali, legge n. 381/81 e loro consorzi	24,823	24,623	25,023	24,823
10 – Cooperative agricole di imprenditori agricoli a titolo principale e loro consorzi (prodotti e servizi dei soci)	24,823	24,623	25,023	24,823
11 – Cooperative agricole di coltivatori diretti e loro consorzi (prodotti e servizi dei soci)	24,823	24,623	25,023	24,823
12 – Concedenti terreni a piccola colonia o mezzadria (solo per giornate del colono)	24,823	24,623	25,023	24,823
Tabella ALIQUOTE "4"				
03 - Cooperative e consorzi di trasformazione, manipolazione e commercializzazione art. 2 legge n. 240/1984	21,943	24,623	22,143	24,823
Tabella ALIQUOTE "5"				
14 – Aziende in economia, processi di tipo industriale, CCNL operai e florovivaisti	27,253	27,053	27,253	27,053
15 – Azienda in economia, processi di tipo industriale, CCNL diversi dal TD14	27,253	27,053	27,253	27,053
Tabella ALIQUOTE "6"				
16 – Cooperative con processi produttivi di tipo industriale e loro consorzi	27,223	27,023	27,223	27,023
17 – Cooperative Sociali, legge n. 381/91 processi tipo industriale e loro consorzi	27,223	27,023	27,223	27,023
45 – Cooperative imprenditori agricoli principali e loro consorzi - tipo industriali	27,223	27,023	27,223	27,023
46 – Cooperative coltivatori diretti e loro consorzi - tipo industriale	27,223	27,023	27,223	27,023
Tabella ALIQUOTE "7"				
18 – Cooperative e consorzi di trasformazione, manipolazione e lavorazione prodotti agricoli, zootecnici, alimentari con processi di tipo industriale	24,343	27,023	24,343	27,023

Tabella 2 – Zone tariffarie

	Descrizione del territorio	% Riduzione zona tariffaria
1	Territorio non svantaggiato	0%
2	Territorio svantaggiato	68%
3	Territorio svantaggiato	68%
4	Territorio svantaggiato	68%
5	Territorio particolarmente svantaggiato (ex zona montana)	75%

Tabella 3. "Tipo Contratto"

Codice	Descrizione	*Aliquota o riduzione
001	Operaio tradizionale - operaio assunto con ordinario contratto di lavoro	Irrilevante
002	Operaio assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Mezzogiorno o da imprenditore operante nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra gli iscritti alla 1 ^a classe delle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale ex art. 16 lett. a, legge n.451/94	9,70%
003	Operaio apprendista - operaio assunto con contratto di apprendistato (circ. INPS n.203 del 24 settembre 1998).	9,70%
004	Operaio tradizionale extracomunitario.	Irrilevante
005	Operaio socio svantaggiato di Cooperative Sociali legge n. 381/91.	Riduzione del 100% dell'aliquota del datore di lavoro
006	Operaio assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Centro-Nord ex art. 16 lett. a, legge n.451/94.	Riduzione del 25% dell'aliquota del datore di lavoro
007	Operaio extracomunitario assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Mezzogiorno o da imprenditore operante nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra gli iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale ex art. 16, lett. a, legge n. 451/94.	9,70%
008	Operaio apprendista extracomunitario (circ.INPS n. 203 del 24 settembre 1998).	9,70%
009	Extracomunitario assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Centro Nord ex art. 16, lett. a, legge n. 451/94.	Riduzione del 25% dell'aliquota del datore di lavoro
010	Operaio dipendente da Consorzio di Bonifica cui sia garantita la stabilità di impiego.	Irrilevante
011	Lavoratore disoccupato da almeno 24 mesi, iscritto nella prima classe delle liste di collocamento, o sospeso dal lavoro e beneficiario di trattamento straordinario di integrazione salariale di un periodo uguale a quello suddetto, assunto da imprenditore del Mezzogiorno ex art. 8, comma 9, legge n. 407/90.	Riduzione del 100% dell'aliquota del datore di lavoro
012	Lavoratore disoccupato da almeno 24 mesi, iscritto nella prima classe delle liste di collocamento, o sospeso dal lavoro e beneficiario di trattamento straordinario di integrazione salariale di un periodo uguale a quello suddetto, assunto da imprenditore del Centro Nord ex art. 8, comma 9, legge n.407/90.	Riduzione 50% dell'aliquota del datore di lavoro
013	Lavoratrice madre che beneficia di ore di astensione giornaliera del lavoro nel 1 ^a anno di vita del bambino.	Irrilevante

Codice	Descrizione	*Aliquota o riduzione
014	Lavoratore impiegato in lavori socialmente utili (LSU) a norma dell'art. 14 D.L. 15 maggio 1994 n. 299, convertito in legge 19 luglio 1994, n. 451 e successive modificazioni (circ.INPS n. 160 del 21 luglio 1998).	Riduzione del 100% dell'aliquota del datore di lavoro
015	Socio volontario di Cooperative Sociali legge n. 381/1991.	Riduzione del 100% dell'aliquota del datore di lavoro
016	Lavoratore assunto dalle liste di mobilità con contratto non superiore all'anno ex art. 8, c.2, legge n. 223/91. Lavoratore extracomunitario assunto dalle liste di mobilità con contratto di lavoro non superiore all'anno che durante lo svolgimento è trasformato a tempo indeterminato ex art. 8 comma 2, legge 223/91.	9,70%
017	Lavoratore extracomunitario assunto dalle liste di mobilità con contratto non superiore all'anno ex art. 8, c. 2, Legge n. 223/91.	9,70%
018	Lavoratore assunto dalle liste di mobilità con contratto di lavoro non superiore all'anno che durante lo svolgimento è trasformato a tempo indeterminato ex art. 8, comma 2, Legge n. 223/91.	9,70%
019	Lavoratore extracomunitario assunto dalle liste di mobilità con contratto di lavoro non superiore all'anno che durante lo svolgimento è trasformato a tempo indeterminato ex art. 8, comma 2, Legge n. 223/91.	9,70%
020	Compartecipante individuale (CI).	Non sussiste rapporto di lavoro subordinato
021	Compartecipante individuale extracomunitario.	Non sussiste rapporto di lavoro subordinato
022	Lavoratore disoccupato da almeno 24 mesi, iscritto nella prima classe delle liste di collocamento, o sospeso dal lavoro e beneficiario di trattamento straordinario di integrazione salariale di un periodo uguale a quello suddetto, assunto da imprenditore del Mezzogiorno ex art. 8, comma 9, legge n.407/90.	Riduzione del 100% aliquota del datore di lavoro
023	Lavoratore disoccupato da almeno 24 mesi, iscritto nella prima classe delle liste di collocamento, o sospeso dal lavoro e beneficiario di trattamento straordinario di integrazione salariale di un periodo uguale a quello suddetto, assunto da imprenditore del Centro Nord ex art. 8, comma 9, legge n.407/90.	Riduzione del 50 % dell'aliquota del datore di lavoro
024	Lavoratore disoccupato da meno di due anni ed assunto con contratto di reinserimento ex art. 20, comma 1, legge. n.223/91.	riduzione del 75% dell'aliquota del datore di lavoro
025	Lavoratore extracomunitario disoccupato da meno di due anni assunto con contratto di reinserimento ex art. 20, comma 1, legge n. 223/91.	riduzione del 75% dell'aliquota del datore di lavoro

Codice	Descrizione	*Aliquota o riduzione
026	Lavoratore disoccupato da due o tre anni assunto con contratto di reinserimento art.20, comma 1, legge n. 223/91.	riduzione del 75% dell'aliquota del datore di lavoro
027	Lavoratore extracomunitario disoccupato da due o tre anni assunto con contratto di reinserimento art. 20, comma 1, legge n. 223/91.	riduzione del 75% dell'aliquota del datore di lavoro
028	Lavoratore disoccupato da oltre tre anni assunto con contratto di reinserimento art.20, comma 1, legge n. 223/91.	riduzione del 75% dell'aliquota del datore di lavoro
029	Lavoratore extracomunitario disoccupato da oltre tre anni assunto con contratto di reinserimento art. 20, comma 1, legge n. 223/91.	riduzione del 75% dell'aliquota del datore di lavoro
030	Lavoratore assunto con contratto di reinserimento rispetto al quale il datore vuole fruire dei benefici di pagamento dei contributi per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione del lavoratore art. 20, comma 3, legge n. 223/91.	riduzione del 37,5% dell'aliquota del datore di lavoro
031	Lavoratore extracomunitario assunto con contratto di reinserimento rispetto al quale il datore vuole fruire dei benefici di pagamento dei contributi per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione del lavoratore art. 20, comma 3, legge n. 223/91.	riduzione del 37,5% dell'aliquota del datore di lavoro
032	Lavoratore assunto dalle liste di mobilità con contratto di lavoro a tempo indeterminato art. 25, comma 9, legge n. 223/91.	9,70%
033	Lavoratore extracomunitario assunto dalle liste di mobilità con contratto di lavoro a tempo indeterminato art. 25, comma 9, legge n. 223/91.	9,70%
034	Operaio assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Mezzogiorno o da imprenditore operante nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra gli iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale ex art. 16, lett. a, legge n. 451/94.	Riduzione 50% dell'aliquota del datore di lavoro
035	Operaio assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Centro Nord ex art.16, lett. b, legge n. 451/94.	Riduzione del 25 % dell'aliquota del datore di lavoro
036	Lavoratore extracomunitario assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Mezzogiorno o da imprenditore operante nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra gli iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale ex art. 16, lett. b, legge 451/94.	Riduzione 50% dell'aliquota del datore di lavoro
037	Lavoratore extracomunitario assunto con contratto di formazione e lavoro da imprenditore del Centro Nord a decorrere dal 1.1.91 ovvero ex art. 16, lett. b, legge 451/94.	Riduzione 25% dell'aliquota del datore di lavoro
038	Lavoratore utilizzato nei progetti di cui alle lettere a) e B) dell'art. 15, c. 1, legge n.451 del 19 luglio 1994 sui piani d'inserimento professionale.	Riduzione del 100% dell'aliquota del datore di lavoro

Codice	Descrizione	*Aliquota o riduzione
039	Lavoratore straniero con permesso di lavoro stagionale di cui al D.lgs. n. 286 del 25/7/98 (Testo Unico sull'immigrazione)	Irrilevante
040	Soci lavoratori di cooperative sociali e loro consorzi di cui alla legge n. 381/1991, anche con processi produttivi di tipo industriale.	Irrilevante
041	Soci lavoratori extracomunitari di cooperative sociali e loro consorzi di cui alla legge 381/1991, anche con processi produttivi di tipo industriale.	Irrilevante
042	Operaio tradizionale assunto con ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato, beneficiario dello sgravio totale ex art. 3, commi 5 e 6, della Legge n. 448/98. Solo OTI.	Irrilevante
043	Operaio tradizionale extracomunitario assunto con ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato, beneficiario dello sgravio totale ex art. 3, commi 5 e 6, della Legge n. 448/98. Solo OTI.	Irrilevante
044	Operaio assunto dalla generalità delle aziende, che posseggono il requisito di meno di venti dipendenti all'atto di assunzione del lavoratore, ai sensi dell'art. 10 comma 2 della legge 53/00 (circ. INPS n. 174 del 16 ottobre 2000);	Riduzione del 50% dell'aliquota del datore di lavoro
045	Operaio assunto dalle aziende autonome in sostituzione di una lavoratrice autonoma facente parte di un nucleo coltivatore diretto o mezzadrile in astensione ai sensi degli artt. 4, 5, e 7 della Legge 1204/1971 solo per OTD. Solo Tipo Ditta 08.	Irrilevante
046	Operaio assunto a tempo indeterminato con orario pari o superiore a 20 ore, ma non superiore a 24 (art. 5 Decreto lgs. 20 febbraio 2000, n. 61 - circ.INPS n. 173 del 16 ottobre 2000)	Riduzione 7% dell'aliquota FPLD - dovuta dal datore di lavoro vedi tabella 4
047	Operaio assunto a tempo indeterminato con orario pari o superiore a 24 ore, ma non superiore a 28 (art. 5 Decreto lgs. 20/02/2000, n. 61 - circ.INPS n. 173 del 16/10/2000)	Riduzione 10% dell'aliquota FPLD - dovuta dal datore di lavoro vedi tabella 4.
048	Operaio assunto a tempo indeterminato con orario pari o superiore a 28 ore, ma non superiore a 32 (art. 5 Decreto lgs. 20 febbraio 2000, n. 61 - circ.INPS n. 173 del 16 ottobre 2000)	Riduzione 13% dell'aliquota FPLD - dovuta dal datore di lavoro vedi tabella 4
061	Lavoratori esclusi dalla contribuzione al FPLD (IVS) ex art. 75 della Legge 388/2000 (circ. INPS n 3 del 8 gennaio 2002).	Riduzione 100% dell'aliquota FPLD - dovuta dal datore di lavoro vedi tabella 4
068	Lavoratore per il quale deve essere versata la sola contribuzione INAIL.	Riduzione del 100 % dell'aliquota del datore di lavoro.
073	Socio lavoratore di cooperative diverse da quelle di cui alla legge 381/91	Irrilevante
074	Lavoratore disabile per il quale il datore di lavoro beneficia Della fiscalizzazione totale (art. 13, comma 1, lett. a) della legge n. 68/1999.	Irrilevante

Codice	Descrizione	*Aliquota o riduzione
075	Lavoratore disabile per il quale il datore beneficia della fiscalizzazione del 50% (art. 13, c. 1, lett. b) della legge n.68/1999).	Irrilevante
076	Lavoratore detenuto o internato negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e ex persone condannate o internate ammesse al lavoro esterno 8 art. 21 della legge n. 354/1975 e successive modificazioni).	Irrilevante
077	Lavoratore che ha optato per l'iscrizione alle Casse pensioni degli Istituti di Previdenza ai sensi dell'art. 4 comma 2 della legge n° 274 del 8 agosto 1991.	Riduzione 100% dell'aliquota FPLD - dovuta dal datore di lavoro vedi tabella 4
078	Lavoratore extracomunitario regolarizzato per gli effetti della legge 222/2002.	Non rilevante
079	Lavoratore che ha optato per il bonus pensionistico.	Irrilevante
080	Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.	Irrilevante
083	Lavoratori superiori a 50 anni privi del posto di lavoro dipendenti da un datore di lavoro del centro/nord.	Riduzione del 25 % dell'aliquota datore di lavoro
084	Lavoratori superiori a 50 anni privi del posto di lavoro dipendenti da un datore di lavoro del mezzogiorno.	9,70%
085	Lavoratori senza occupazione da più di due anni che intendono ricominciare a lavorare dipendenti da un datore di lavoro del centro/nord.	Riduzione del 25% dell'aliquota del datore di lavoro
086	Lavoratori senza occupazione da più di due anni che intendono ricominciare a lavorare dipendenti da un datore di lavoro del mezzogiorno.	Riduzione del 90% dell'aliquota datore di lavoro
087	Lavoratrici di qualsiasi età, assunte nelle aree in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore ad almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, dipendenti da datore di lavoro del centronord.	Riduzione del 25% dell'aliquota del datore di lavoro
088	Lavoratrici di qualsiasi età, assunte nelle aree in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore ad almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, dipendenti da datore di lavoro del mezzogiorno.	9,70%
089	Persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, riconosciuto dalla vigente normativa dipendenti da un datore di lavoro del centro/nord.	Riduzione del 25% dell'aliquota del datore di lavoro
090	Persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, riconosciuto dalla vigente normativa dipendenti da un datore di lavoro del mezzogiorno.	9,70%
091	Operaio apprendista dipendente da azienda con massimo nove dipendenti – primo anno di contratto -	1,46%
092	Operaio apprendista dipendente da azienda con massimo nove dipendenti – secondo anno di contratto -	2,91%

Codice	Descrizione	*Aliquota o riduzione
093	Operaio apprendista dipendente da azienda con massimo nove dipendenti – terzo anno di contratto -	9,70%
094	Operaio apprendista di secondo livello ex D.Lgs. 81/2015 – regime generale.	9,70%
095	Operaio apprendista di secondo livello ex D.Lgs. 81/2015, con obbligo di versamento dell'1,5% – regime generale.	1,46%
096	Operaio apprendista di secondo livello ex D.Lgs. 81/2015/2011, con obbligo di versamento del 3% – regime generale.	2,91%
097	operaio apprendista di secondo livello ex D.Lgs. 81/2015/2011, con obbligo diversamento del 10% – regime generale.	9,70%
098	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – primo anno di sgravio.	Riduzione del 100 % dell'aliquota del datore di lavoro
099	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – secondo anno di sgravio	Riduzione del 100 % dell'aliquota del datore di lavoro
100	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – terzo anno di sgravio.	Riduzione del 100 % dell'aliquota del datore di lavoro
101	Apprendista professionalizzante di secondo livello, senza limiti di età, beneficiario di indennità di mobilità ordinaria (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore).	9,70%
102	disposizioni (iscrizione nelle liste di mobilità per licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese sotto i 15 dipendenti); primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)	9,70%
103	Apprendista professionalizzante di secondo livello, senza limiti di età, beneficiario di indennità di mobilità ordinaria (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore).	Irrilevante
104	Apprendista professionalizzante di secondo livello, senza limiti di età, beneficiario di trattamento di disoccupazione.	9,70%
105	Apprendista professionalizzante di secondo livello, senza limiti di età, beneficiario di trattamento di disoccupazione, con obbligo di versamento dell'1,5%.	1,46%
106	Apprendista professionalizzante di secondo livello, senza limiti di età, beneficiario di trattamento di disoccupazione, con obbligo di versamento del 3%.	2,91%
107	Apprendista professionalizzante di secondo livello, senza limiti di età, beneficiario di trattamento di disoccupazione, con obbligo di versamento del 10%.	9,70%
108	Operaio apprendista ex D.Lgs. 81/2015, di primo livello.	4,85%

Codice	Descrizione	*Aliquota o riduzione
109	Operaio apprendista ex D.Lgs. 81/2015, di primo livello, con obbligo di versamento dell'1,5%.	1,46%
110	Operaio apprendista ex D.Lgs. 81/2015, di primo livello, con obbligo di versamento del 3%.	2,91%
111	Operaio apprendista ex D.Lgs. 81/2015, di primo livello, con obbligo di versamento del 5%.	4,85%
112	Operaio apprendista ex D.Lgs. 81/2015, di terzo livello.	9,70%
113	Operaio apprendista di primo livello ex D.Lgs. 81/2015 – regime generale.	9,70%
114	Operaio apprendista di primo livello ex D.Lgs. 81/2015, con obbligo di versamento dell'1,5% – regime generale.	1,46%
115	Operaio apprendista di primo livello ex D.Lgs. 81/20152011, con obbligo di versamento del 3% – regime generale.	2,91%
116	Operaio apprendista di primo livello ex D.Lgs. 81/20152011, con obbligo di versamento del 10% – regime generale.	9,70%
117	Già operaio apprendista ex D.Lgs. 167/2011, dal primo trimestre 2018 operaio apprendista di secondo livello ex D.Lgs. 81/2015 – regime generale.	9,70%
118	Operaio apprendista di terzo livello ex D.Lgs. 81/2015, con obbligo di versamento dell'1,5% – regime generale.	1,46%
119	Operaio apprendista di terzo livello ex D.Lgs. 81/2015, con obbligo di versamento del 3% – regime generale.	2,91%
120	Operaio apprendista di terzo livello ex D.Lgs. 81/2015, con obbligo di versamento del 10% – regime generale.	9,70%
121	Operaio assunto ai sensi art. 103 decreto-legge n.34/2020. Circ. n. 101/2020.	Irrilevante

***Aliquota o riduzione**

- Aliquota da applicare in sostituzione all'aliquota ordinaria (aliquota indicata in Tabella 1);
- Riduzione da applicare all'aliquota indicata ordinaria (aliquota indicata in Tabella 1)
- Riduzione da applicare all'aliquota FPLD (aliquota indicata in Tabella 4 in relazione al Tipo ditta 1)

Tabella 4 "Riduzioni FPLD per Tipo Ditta 1".

TIPI DITTA 1	OTI e OTD 2020	OTI e OTD 2021	OTI e OTD 2022	OTI e OTD 2023	OTI e OTD 2024
01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13	20,46 %	20,66%	20,86 %	20,86 %	21,26 %
14, 15, 16, 17, 18, 45, 46 (Tipo Industriale)	23,46 %	23,46 %	23,46 %	23,46 %	23,46 %

Tabella 5 "Riduzioni per CodAgió".

Codici Codaggio	Riduzione contribuzione datore di lavoro
VX: Assunzioni detenuti, internati, ex degenti ospedali psichiatrici, condannati ammessi a misure alternative:	Importo Riduzione = 95% della contribuzione a carico del datore di lavoro
VD/ VP sgravio totale contribuzione datoriale nel limite massimo di 350 euro mensili	Importo Riduzione = contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 350 euro
E1/E2/E3/E4 sgravio totale contribuzione datoriale nel limite massimo di 500 euro mensili (6.000 euro annui)	Importo Riduzione = contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 500 euro
3H sgravio totale contribuzione datoriale nel limite massimo di 500 euro mensili (6.000 euro annui)	Importo Riduzione = contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 500 euro
3K sgravio totale contribuzione datoriale nel limite massimo di 500 euro mensili (6.000 euro annui)	Importo Riduzione = contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 500 euro
E7 sgravio del 50% contribuzione datoriale nel limite massimo di 250 euro mensili (3.000 euro annui)	Importo Riduzione = 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 250 euro
E8 sgravio del 50% contribuzione datoriale nel limite massimo di 250 euro mensili (3.000 euro annui)	Importo Riduzione = 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 250 euro
AR/AP sgravio del 50% contribuzione datoriale nel limite massimo mensile di 335,83 (4.030 euro annui)	Importo Riduzione= 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 335,83
L1/L2/L3/L4/M1/M2/M3/M4 sgravio totale contribuzione datoriale nel limite massimo di 671,66 euro mensili (8.060 euro annui)	Importo Riduzione = contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura massima di 671,66

SCHEMA ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

ELEMENTI MINIMI

Il presente schema identifica gli elementi minimi dell'Accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro ex art. 5 dell'Avviso FNC3.

Esso può essere da riferimento per:

- *un unico Accordo aziendale rispondente a quanto disciplinato dall'Avviso FNC3 in tema di Accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro, nel rispetto delle regole degli Accordi di condivisione previsti dai FPI;*
- *il solo Accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro eventualmente accompagnato da un Accordo integrativo di condivisione secondo le regole dei FPI di riferimento qualora previsto dal FPI stesso, così come disciplinato dall'Avviso FNC3 al paragrafo 5, punto 5.1 (in questo caso l'accordo integrativo non va presentato in piattaforma in riferimento all'istanza);*
- *un unico Accordo per diversi piani formativi afferenti a più FPI qualora i lavoratori dell'azienda coinvolti nei percorsi formativi siano iscritti a più di un FPI e/o parte di essi non siano iscritti ad alcun FPI;*
- *l'Accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro per le istanze non associate a FPI*
- *un unico Accordo generale di Sistema o di Filiera.*

NELLA PREMESSA

	L'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n.77, istituisce il Fondo Nuove Competenze finalizzato ad accompagnare i processi di transizione digitale ed ecologica dei datori di lavoro, nonché a favorire nuova occupazione, attraverso il riconoscimento di un contributo al costo del lavoro dei soggetti coinvolti in percorsi formativi di accrescimento delle competenze
	Le Parti, con il presente Accordo, intendono realizzare una specifica intesa di rimodulazione dell'orario di lavoro in relazione all'attivazione del Fondo Nuove Competenze, denominato "Competenze per l'Innovazione" ai sensi dell'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito in Legge n° 77/2020 e s.mi.i. e ai sensi del Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2024
	L'Avviso FNC3 al paragrafo 7, punto 7.2 prevede che ogni intervento formativo sia articolato in un piano formativo o, eventualmente, più piani formativi qualora l'azienda abbia iscritto i propri lavoratori ad uno o più fondi paritetici interprofessionali che aderiscano a FNC3 (un piano formativo per ogni fondo)
	Opzione 1 L'azienda aderisce o intende iscriversi entro la data di presentazione dell'istanza al/ai seguente/i Fondo Paritetico Interprofessionale (di seguito FPI) ○ _____ (indicare denominazione Fondo 1) ○ _____ (indicare denominazione Fondo 2) ○ _____ (indicare denominazione Fondo n.) che partecipa/no al Fondo Nuove Competenze, pertanto, l'azienda si impegna a presentare al/ai suddetto/i FPI, secondo le modalità e le regole da questo/i stabilite, il progetto formativo per la richiesta di finanziamento dei costi della formazione; Opzione 2 L'azienda aderisce in tutto o in parte ad un FPI che non partecipa al FNC o non aderisce ad alcun FPI e non intende iscriversi, pertanto, partecipa in tutto o in parte al Fondo Nuove Competenze senza il finanziamento da parte di un FPI; l'azienda si riserva di partecipare eventualmente a bandi/avvisi per la formazione continua da parte di altri enti pubblici e/o privati; <i>Sono identificabili</i> ○ una delle due Opzioni ○ entrambe le Opzioni riformulando opportunamente il periodo, nel caso in cui parte dei lavoratori destinatari della formazione siano iscritti ad uno o più FPI che partecipano al Fondo Nuove Competenze e parte siano iscritti ad un FPI che non partecipa al Fondo Nuove Competenze o non siano iscritti ad alcun FPI
	Opzione 1 sono presenti rappresentanze sindacali operative in azienda, ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti e di quanto previsto nell'Avviso FNC3; Opzione 2 non essendo operative in azienda rappresentanze ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, sono presenti le rappresentanze territoriali delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale così come da autocertificazione prodotta e allegata al presente accordo collettivo; Opzione 3 sono presenti le rappresentanze sindacali così come disciplinato dal FPI di riferimento; <i>Sono identificabili:</i> ○ una delle tre Opzioni ○ oppure la riformulazione opportuna del periodo nel caso di situazioni in cui sono ravvisabili elementi delle diverse opzioni; nel caso siano ravvisabili le opzioni 1 e/o 2 potrà essere, secondo le regole del FPI di riferimento, necessario allegare all'accordo di

	<i>rimodulazione dell'orario di lavoro un accordo integrativo così come previsto dall'Avviso FNC3, paragrafo 5, punto 5.1</i>
	... Ulteriori eventuali premesse definite dalle Parti

NELLE CONSIDERAZIONI

	<i>Elementi del contesto di riferimento in relazione agli scenari di innovazione (descrivere)</i>
	<i>Finalità del progetto formativo in relazione ai fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze di innovazione aziendale</i>
	<i>Ambito o elenco degli ambiti di innovazione previsti dall'Avviso FNC3 di riferimento dell'Accordo</i>
	<i>Qualora il progetto formativo sia realizzato attraverso Sistemi formativi o Filiere formative descrivere caratteristiche e finalità del progetto di rete</i>
	<i>Modalità di informazione e comunicazione ai destinatari dell'azione formativa riguardanti le finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale dando evidenza, in particolare, del finanziamento del percorso, nella parte relativa al costo del lavoro, con FSE+ 2021-2027, anche mediante l'utilizzo dei materiali messi a disposizione dal MLPS attraverso i propri canali</i>

ULTERIORI CONSIDERAZIONI

	Le Parti, con il presente accordo, intendono definire una pluralità di percorsi formativi sulla base dei quali avviare percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze dei lavoratori coerenti con i fabbisogni di innovazione organizzativa e/o produttiva
	I percorsi formativi di cui al precedente comma sono finalizzati all'innalzamento delle competenze dei lavoratori coinvolti oltre che a favorire il riconoscimento e la portabilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento attraverso il rilascio di attestazioni di trasparenza e/o di validazione come previsto nell'Avviso FNC3.
	... ulteriori eventuali considerazioni definite dalle Parti

LE PARTI CONVENGONO

	Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
	In riferimento ai processi di innovazione riportati in premessa il datore di lavoro ha individuato specifici fabbisogni formativi in termini di maggiori e nuove competenze da sviluppare attraverso piani formativi e percorsi formativi descritti nel PROGETTO FORMATIVO ALLEGATO che costituisce parte integrante del presente accordo, riportando nel dettaglio: le procedure di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai destinatari della formazione e di personalizzazione degli interventi individuali; i contenuti formativi; i soggetti erogatori della formazione e i soggetti che la attestano; le ore di formazione previste; le modalità di erogazione della formazione
	L'orario di lavoro destinato all'attività formativa per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori verrà rimodulato in concomitanza con il calendario del percorso formativo personalizzato che potrà pertanto subire variazioni in funzione delle modifiche delle attività didattiche che verranno calendarizzate a seguito dell'approvazione del finanziamento
	Il lavoratore, anche in somministrazione, inserito nel percorso di sviluppo delle competenze, per tutto il periodo di svolgimento della formazione, sia nelle stesse giornate sia in giornate diverse da quelle destinate alle attività formative, non può essere destinatario di trattamenti di sostegno al reddito e all'occupazione che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro (es. Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO); Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS); Cassa Integrazione Guadagni in deroga; contratti di solidarietà, FIS)
	Le attività formative e la relativa rendicontazione verranno concluse entro 365 giorni dalla comunicazione dell'approvazione dell'istanza come previsto dall'Avviso FNC3
	L'azienda si avvarrà, per l'erogazione della formazione, di soggetti formativi fra quelli di cui alle tipologie e nel rispetto dei requisiti previsti dall'Avviso FNC3, così come specificato nel progetto formativo allegato
	L'attestazione di trasparenza e/o validazione sarà affidata ad un ente titolato ai sensi e per gli effetti del decreto 16 gennaio 2013, n. 13 o un ente accreditato dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano a svolgere attività di formazione professionale così come disciplinato nell'Avviso FNC3 e specificato nel progetto formativo allegato
	Opzione 1 I lavoratori coinvolti nel/nei percorsi formativi saranno indicati in fase di presentazione dell'istanza e, nel rispetto delle regole dell'Avviso FNC3, potranno essere variati, secondo quanto previsto nell'Avviso FNC3, sottoscrivendo un'integrazione al presente accordo che sarà trasmessa nei modi richiesti al MLPS Opzione 2 I soggetti ex paragrafo 3, punto 3.1 lettere a) d) e) f) (<i>identificare la/le fattispecie riferita/e all'accordo</i>) coinvolti nel/nei percorsi formativi saranno indicati in fase di presentazione dell'istanza e, nel rispetto delle regole dell'Avviso FNC3, potranno essere variati, secondo quanto previsto nell'Avviso FNC3, sottoscrivendo un'integrazione al presente accordo che sarà trasmessa nei modi richiesti al MLPS Opzione 3 I soggetti ex paragrafo 3, punto 3.1 lettere a) d) e) f) coinvolti nel/nei percorsi formativi saranno indicati in fase di presentazione dell'istanza e, nel rispetto delle regole dell'Avviso FNC3, potranno essere variati, secondo quanto previsto nell'Avviso FNC3, sottoscrivendo un'integrazione al presente accordo che sarà trasmessa nei modi richiesti al MLPS. I soggetti ex paragrafo 3, punto 3.1 lettera g) saranno comunicati prima dell'avvio della formazione nei modi richiesti al MLPS <i>E' identificabile una delle tre Opzioni in base alla caratteristiche dei destinatari</i>

	... ulteriori eventuali elementi di accordo definiti dalle Parti
	... eventuale dichiarazione di conformità dell'accordo alle regole del FPI a cui verrà presentato

ELEMENTI MINIMI

CARATTERISTICHE E NUMERO DEI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

Le seguenti tabelle devono essere replicate rispetto al piano formativo di ciascun FPI (se più di uno) e/o al piano formativo non associato ad un FPI (se presente)

UNITA' PRODUTTIVE/ORGANIZZATIVE INTERESSATE (se identificabili)	REGIONE	N° DIPENDENTI TOTALI	N° DESTINATARI DELLA FORMAZIONE
totali			

SPECIFICI TARGET DESTINATARI DELLA FORMAZIONE	SI/NO	Numero
Lavoratori dipendenti al momento della presentazione dell'istanza <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera a)</i>		
Disoccupati da almeno 12 mesi, assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera d)</i>		
Lavoratori assunti, successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cosiddetto apprendistato di terzo livello) di cui all'art. 45 del DM 81/2015 <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera e)</i>		
Disoccupati preselezionati dall'azienda che partecipano alle attività formative insieme agli altri lavoratori <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera f)</i>		
Disoccupati formati per la loro successiva assunzione con contratto stagionale <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera g) - Se presente, per questo target viene predisposto uno specifico piano e percorso formativo non associato a FPI</i>		

Specificare eventuali ulteriori caratteristiche dei partecipanti all'attività formative (ad esempio, genere, inquadramento, ruoli, etc.)

--

N° destinatari totali	N° ore di formazione totale

ALLEGATI

- ALLEGATO 1:** ELENCO DEI LAVORATORI, ED EVENTUALMENTE DEI DIVERSI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE *(se presenti altri destinatari oltre o ai lavoratori dipendenti al momento della presentazione dell'istanza)*, CON INDICAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI, DELLA REGIONE SEDE DI LAVORO E DEL TOTALE DELLE ORE RELATIVI A CIASCUN PARTECIPANTE *(nel caso ricorrano le condizioni per la realizzazione di più piani formativi, a ciascun piano formativo sarà allegato il relativo elenco dei lavoratori. Il solo caso che non prevede l'identificazione dei destinatari della formazione al momento della presentazione dell'istanza è quello del piano formativo "stagionali" così come disciplinato al Paragrafo 14 dell'Avviso FNC3)*.
- ALLEGATO 2:** PROGETTO FORMATIVO COMPOSTO DA PIANO E PERCORSO/I FORMATIVO/I *(1 piano formativo per ogni FPI e/o un piano formativo non associato a FPI)*
- ALLEGATO 3:** EVENTUALE PIANO E PERCORSO FORMATIVO "STAGIONALI" *ex Paragrafo 3, punto 3.1, lettera g) dell'Avviso FNC3*

ALLEGATO 2 - ACCORDO COLLETTIVO ...

(inserire riferimenti dell'Accordo)

PROGETTO FORMATIVO

Tipologia di intervento

Sistema formativo ☐

Filiera formativa ☐

Singola istanza ☐

IMPORTANTE

Si prega di allegare in piattaforma copia del progetto formativo in un formato che consenta la lettura delle informazioni ai fini dell'analisi qualitativa dei contenuti formativi:

- ✓ Formati di elaboratori di testi
- ✓ PDF con testo selezionabile

Sommario

SEZIONE 1 – Riservata a programmi di sistemi formativi e filiere formative.....	3
SEZIONE 2 – Il piano formativo.....	4
SEZIONE 3 – Il percorso formativo in FNC3	6
SEZIONE 4 – Standard di qualificazione e obiettivi di apprendimento: il modulo formativo	8
SEZIONE 5 – L’individuazione e la validazione degli obiettivi di apprendimento	10
SEZIONE 6 – Documento di trasparenza e documento di validazione	11

SEZIONE 1 – RISERVATA A PROGRAMMI DI SISTEMI FORMATIVI E FILIERE FORMATIVE

1.1 Descrivere la composizione

Ragione sociale	CF del soggetto giuridico	Regione della sede legale del soggetto giuridico
Capofila:		
Partner 1:		
Partner 2:		

Aggiungere righe se necessario

1.2 Descrivere gli obiettivi generali del Programma formativo di Sistema/Filiera *(illustrare, in particolare, la coerenza degli obiettivi progettuali con le finalità dell'Avviso FNC3 - Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)*

--

Impatto territoriale

1.3 Il programma formativo di Sistema/Filiera è composto dall'insieme dei piani formativi di ciascuna azienda che fa parte del raggruppamento

A titolo esemplificativo:

	Piano ed eventuale FPI associato	Numero percorsi formativi	Numero partecipanti coinvolti
Azienda 1	Piano 1 Fondo a		
	Piano 2 Fondo b		
Azienda 2	Piano 1 Fondo a		
Azienda 3	Piano 1 Fondo c		
	Piano no Fondo		
	TOTALE		

Aggiungere righe se necessario

SEZIONE 2 – IL PIANO FORMATIVO

Replicare eventualmente per ogni piano formativo di ciascuna azienda tenendo conto che sono possibili più piani formativi solo nel caso in cui la formazione sia finanziata da più FPI (1 piano per ciascun FPI) o sia finanziata parte da uno o più FPI (1 piano per ciascun FPI) e parte da altre risorse (1 solo piano no FPI)

Denominazione Piano

1 Il Piano è associato ad un FPI?

- ☐ SI
☐ NO

Se SI, indicare quale

2 Processi di innovazione secondo le tipologie previste dall'Avviso FNC3 (indicare uno o più processi)

- | | |
|--|--------------------------|
| a) sistemi tecnologici e digitali | ☐ |
| b) introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale | ☐ |
| c) sostenibilità ed impatto ambientale | ☐ |
| d) economia circolare | ☐ |
| e) transizione ecologica | ☐ |
| f) efficientamento energetico | ☐ |
| g) welfare aziendale e benessere organizzativo | ☐ |

3 Processi di innovazione cui il piano formativo è di supporto (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

4 Fabbisogno formativo collegato al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

5 Capacità dell'intervento formativo di produrre i risultati desiderati in termini di supporto al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

6 Modalità di informazione e comunicazione ai lavoratori riguardanti le finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale dando evidenza, in particolare, del finanziamento del percorso, nella parte relativa al costo del lavoro, con FSE+ 2021-2027 (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

7 Processo di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai lavoratori e di personalizzazione degli interventi individuali (Descrivere e selezionare 1 o più opzioni - Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

- a. test di ingresso ☐
- b. griglie di autovalutazione in ingresso ☐
- c. interviste/colloqui ☐
- d. osservazioni pratiche ☐
- e. portfolio (esperienze lavorative pregresse, background educativo, certificazioni e corsi precedentemente seguiti, ecc...) ☐
- f. altro ☐

8 Metodologie didattiche (focalizzare la descrizione sulle diverse modalità didattiche con le quali i contenuti della formazione vengono veicolati, come ad esempio, aula, laboratorio, FAD sincrona o asincrona, simulazioni, casi di studio, ecc) (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

9 Il piano è articolato nei seguenti moduli formativi, a loro volta identificati dai percorsi formativi che rappresentano l'oggetto minimo di riferimento di FNC3

Denominazione modulo	Denominazione percorso <i>(Qualora all'interno del modulo siano identificati più percorsi – cfr. sezioni 3 e 4)</i>	Attestazione rilasciata se Trasparenza o Validazione	N° ore	N° partecipanti

SEZIONE 3 – IL PERCORSO FORMATIVO IN FNC3

Il percorso formativo presenta l'unità autonoma di apprendimento all'interno del progetto formativo da implementare nella piattaforma FNC3 ed è identificato a partire dagli standard di qualificazione e dalla tipologia di attestazione rilasciata tenendo conto che:

- per gli obiettivi di apprendimento riferiti ai Risultati Attesi (RA) dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni sono rilasciabili attestazioni di Trasparenza o, solo nel caso di piani associati a FPI, attestazioni di Validazione;
- per gli obiettivi di apprendimento riferiti agli standard di qualificazione dei Quadri Europei e Internazionali sono rilasciabili solo attestazioni di Trasparenza;
- per la struttura della piattaforma FNC3 non sono ammissibili entrambe le attestazioni in esito ad un unico percorso;
- all'interno dello stesso percorso sono identificabili più standard di qualificazione purché coerenti con gli obiettivi di apprendimento e con la tipologia di attestazione.

Il percorso formativo coincide con il modulo formativo salvo i casi in cui, in sede di progettazione formativa, siano previsti, in esito al medesimo modulo, obiettivi di apprendimento riferiti ai diversi standard di qualificazione e, quindi, diverse tipologie di percorsi.

IMPORTANTE: Si ricorda che per il Quadro internazionale Numeracy:

- dovrà essere predisposto uno specifico percorso con il riferimento esclusivo allo standard di qualificazione di tale repertorio;
- le ore di formazione del percorso non potranno superare il 20% delle ore totali realizzate da ciascun partecipante.

Di seguito un quadro riassuntivo delle possibili tipologie di percorsi

Attestazione	Standard di qualificazione			
	Risultati Attesi Atlante del Lavoro		Quadri europei	Numeracy
	Trasparenza	Validazione	Trasparenza	Trasparenza
PERCORSO 1 (solo associato a FPI)		X		
PERCORSO 2	X			
PERCORSO 3	X		X	
PERCORSO 4			X	
PERCORSO 5				X

A ciascun percorso è associato uno o più destinatari.

Ciascun destinatario può essere inserito in più percorsi formativi tenendo conto che lo stesso può svolgere da un minimo di 30 ad un massimo di 150 ore

Inoltre, occorre ricordare che:

- il percorso formativo va costruito in funzione degli obiettivi di apprendimento referenziati agli standard di qualificazione e, quindi, sulla base del medesimo bisogno formativo di gruppi di destinatari, così come identificato dal processo di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dagli stessi e di personalizzazione degli interventi individuali;
- i percorsi formativi di piani non associati ai FPI possono prevedere il solo rilascio dell'attestazione di trasparenza;
- qualora, in caso di programmi di sistema o filiera, il medesimo percorso sia associato a piani formativi diversi, il percorso formativo deve essere erogato in modo distinto, cioè deve essere replicato per gruppi omogenei di partecipanti iscritti al medesimo FPI; lo stesso vale per i percorsi formativi dedicati a lavoratori di una azienda (o di aziende diverse in caso di progetti di sistema e filiera) non iscritti ad alcun FPI qualora la stessa azienda preveda il medesimo percorso per lavoratori iscritti a FPI. L'organizzazione dei percorsi formativi per le istanze associate al medesimo FPI o non associate ad alcun FPI è libera.

Elementi costitutivi del/dei percorso/i di ciascun piano formativo da registrare nella piattaforma FNC3

Denominazione

--

Soggetto che rilascia l'attestazione

--

N° ore del percorso

Totali _____ – in presenza _____, di cui on the job _____ – a distanza (FAD) _____, di cui: sincrona _____ asincrona _____
--

N° partecipanti

--

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati

Aggiungere righe se necessario

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Descrittore

Aggiungere righe se necessario

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore

Aggiungere righe se necessario

Quadro europeo: QCER	
Competenza	Descrittore

Aggiungere righe se necessario

Standard di qualificazione del Quadro internazionale Numeracy degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Livello di standard (da inferiore a 1 fino a 5)	Descrittore

SEZIONE 4 – STANDARD DI QUALIFICAZIONE E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO: IL MODULO FORMATIVO

In questa sezione è riportato uno schema di modulo formativo con tutti gli elementi minimi che lo stesso deve contenere:

- *standard di qualificazione*
- *obiettivi di apprendimento (competenze), descritti anche in termini di abilità e conoscenze, riferiti agli standard di qualificazione. La natura degli obiettivi di apprendimento è specifica, ovvero contestualizzata rispetto ai fabbisogni rilevati nello specifico contesto in cui si realizza l'intervento. Il rapporto tra obiettivi di apprendimento e gli standard di riferimento è pertanto funzionale alla leggibilità dei risultati del processo di apprendimento rispetto al sistema nazionale di certificazione delle competenze ed alla conseguente possibilità che tali risultati siano riconoscibili e portabili al di fuori del contesto in cui sono stati conseguiti.*
- *contenuti didattici*
- *il/i soggetto/i che eroga/no la formazione*
- *prerequisiti minimi*

Replicare per ciascun modulo previsto dal progetto formativo

Titolo modulo	
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) _____ in presenza _____, di cui on the job _____ a distanza (FAD) _____, di cui: sincrona _____ asincrona _____	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
Il modulo può essere composto da uno dei percorsi identificati o da più percorsi in funzione della progettazione formativa	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	
Contenuti didattici	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	

SEZIONE 5 – L'INDIVIDUAZIONE E LA VALIDAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

SEZIONE 5.1: Descrivere il processo di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

N° ore ad allievo (max 5 ore di servizio di accompagnamento) _____

di cui: individuali _____ di gruppo _____

Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze _____

SEZIONE 5.2: (*obbligatorio per il rilascio dell'attestazione di validazione*) Descrivere le modalità di valutazione degli apprendimenti in itinere e finale (soglie, descrittori, strumenti, tempi, ruoli del processo valutativo)

Descrivere e selezionare 1 o più opzioni max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola

- | | |
|---|--------------------------|
| a) test in itinere/questionari | ☐ |
| b) griglie di valutazione esterna | ☐ |
| c) griglie di auto-valutazione | ☐ |
| d) colloqui | ☐ |
| e) esercitazioni pratiche | ☐ |
| f) discussione portfolio (progetti, presentazioni, relazioni, prodotti, materiali multimediali, ecc...) | ☐ |
| g) altro | ☐ |

SEZIONE 6 – DOCUMENTO DI TRASPARENZA E DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

SEZIONE 6.1 Contenuti minimi del documento di trasparenza

L'attestazione di messa in trasparenza del percorso è volta a rendere leggibile (trasparente) l'esperienza ovvero le caratteristiche salienti dell'intervento e del soggetto responsabile della sua realizzazione (soggetto attuatore).

La trasparenza è intesa rispetto al percorso ed agli obiettivi di apprendimento previsti che devono essere correlati agli standard di qualificazione del Decreto interministeriale del 10 ottobre 2024; l'attestazione di messa in trasparenza del percorso non attesta l'effettivo conseguimento degli obiettivi di apprendimento da parte della persona (anche nei casi in cui il percorso si è concluso con la somministrazione di prove valutative che il documento può esporre a mero titolo informativo); in tal senso può costituire evidenza per il riconoscimento dell'esperienza in eventuali successivi percorsi intrapresi dalla persona.

Contenuti minimi del Documento di trasparenza

Logo dell'ente titolare

Logo dell'ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)

Logo dell'ente titolato



Cofinanziato
dall'Unione europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LOGO FNC3

FONDO NUOVE COMPETENZE "COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE"

- Nominativo e CF del partecipante
- Numero Avviso FPI di riferimento (per i piani associati a FPI)
- Titolo del Piano – Numero di protocollo FPI assegnato al Piano
- Titolo del percorso
- Nome dell'Ente attuatore e/o dell'Ente titolato se diverso dall'attuatore
- Numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Periodo di svolgimento del percorso ("dal ... al...")
- Risultato/i atteso/i e Area di Attività (ADA) di riferimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni o Competenza e relativo Quadro europeo di riferimento riferiti agli obiettivi di apprendimento
- Obiettivi di apprendimento e numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Eventuali ulteriori evidenze (ad esempio crediti formativi in ingresso)
- Ente titolare (se diverso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)
- Ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)
- Data di rilascio dell'attestazione
- Firma digitale del legale rappresentante dell'ente titolato (o delegato alla funzione)
- Firma digitale del Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

SEZIONE 6.2 Contenuti minimi del documento di validazione

L'attestazione di validazione del percorso è volta a rendere leggibile (trasparente) l'esperienza ovvero le caratteristiche salienti dell'intervento e del soggetto responsabile della sua realizzazione (soggetto attuatore) nonché gli obiettivi di apprendimento che la persona ha effettivamente raggiunto e le modalità con cui è stato verificato il raggiungimento di tali obiettivi, nonché i soggetti responsabili di tale verifica.

La validazione è intesa rispetto al percorso ed agli obiettivi di apprendimento previsti che devono essere correlati agli standard di qualificazione del Decreto interministeriale del 10 ottobre 2024, al fine di consentire un riconoscimento delle competenze validate negli eventuali successivi percorsi intrapresi dalla persona.

SCHEDA B

Contenuti minimi del Documento di validazione

Logo dell'ente pubblico titolare

Logo dell'ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)

Logo dell'ente titolato



Cofinanziato
dall'Unione europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LOGO FNC3

FONDO NUOVE COMPETENZE "COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE"

- Nominativo e CF del partecipante
- Numero Avviso FPI di riferimento (per i piani associati a FPI)
- Titolo del Piano – Numero di protocollo FPI assegnato al Piano
- Titolo del percorso
- Nome dell'Ente attuatore e/o dell'Ente titolato se diverso dall'attuatore
- Numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Periodo di svolgimento del percorso ("dal ... al...")
- Risultato/i atteso/i e Area di Attività (ADA) di riferimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni o Competenza e relativo Quadro europeo di riferimento riferiti agli obiettivi di apprendimento
- Obiettivi di apprendimento e numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Obiettivi di apprendimento validati
- Tipologia/e di prova/e (prova scritta, prova pratica, colloquio tecnico)
- Data di realizzazione della prova – sede/luogo di realizzazione della prova
- Ente titolare (se diverso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)
- Ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)
- Data di rilascio dell'attestazione
- Firma digitale del legale rappresentante dell'ente titolato (o delegato alla funzione)

ALLEGATO 2 - ACCORDO COLLETTIVO ...

(inserire riferimenti dell'Accordo)

PIANO FORMATIVO "STAGIONALI"

ex paragrafo 3, punto 3.1, lettera g)

IMPORTANTE

Si prega di allegare in piattaforma copia del progetto formativo in un formato che consenta la lettura delle informazioni ai fini dell'analisi qualitativa dei contenuti formativi:

- ✓ Formati di elaboratori di testi
- ✓ PDF con testo selezionabile

Sommario

SEZIONE 1 – Riservata a programmi di sistemi formativi e filiere formative.....	3
SEZIONE 2 – Il piano formativo.....	4
SEZIONE 3 – Il percorso formativo in FNC3	5
SEZIONE 4 – Standard di qualificazione e obiettivi di apprendimento: il modulo formativo	6
SEZIONE 5 – L’individuazione degli obiettivi di apprendimento.....	7
SEZIONE 6 – Documento di trasparenza.....	8

SEZIONE 1 – RISERVATA A PROGRAMMI DI SISTEMI FORMATIVI E FILIERE FORMATIVE

1.1 Descrivere la composizione

Ragione sociale	CF del soggetto giuridico	Regione della sede legale del soggetto giuridico
Capofila:		
Partner 1:		
Partner 2:		

Aggiungere righe se necessario

1.2 Descrivere gli obiettivi generali del Programma formativo di Sistema/Filiera *(illustrare, in particolare, la coerenza degli obiettivi progettuali con le finalità dell'Avviso FNC3 - Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)*

--

Impatto territoriale

1.3 Il programma formativo di Sistema/Filiera è composto dall'insieme dei piani formativi di ciascuna azienda che fa parte del raggruppamento

A titolo esemplificativo:

	Piano ed eventuale FPI associato	Numero percorsi formativi	Numero partecipanti coinvolti
Azienda 1	Piano 1 Fondo a		
	Piano 2 Fondo b		
Azienda 2	Piano 1 Fondo a		
Azienda 3	Piano 1 Fondo c		
	Piano no Fondo		
	TOTALE		

Aggiungere righe se necessario

SEZIONE 2 – IL PIANO FORMATIVO

Denominazione Piano

1 Processi di innovazione secondo le tipologie previste dall'Avviso FNC3 (indicare uno o più processi)

- a) sistemi tecnologici e digitali ☐
- b) introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale ☐
- c) sostenibilità ed impatto ambientale ☐
- d) economia circolare ☐
- e) transizione ecologica ☐
- f) efficientamento energetico ☐
- g) welfare aziendale e benessere organizzativo ☐

2 Processi di innovazione cui il piano formativo è di supporto (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

3 Fabbisogno formativo collegato al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

4 Capacità dell'intervento formativo di produrre i risultati desiderati in termini di supporto al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

5 Modalità di informazione e comunicazione ai lavoratori riguardanti le finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale dando evidenza, in particolare, del finanziamento del percorso, nella parte relativa al costo del lavoro, con FSE+ 2021-2027 (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

6 Modalità di individuazione delle competenze possedute in ingresso dai partecipanti al percorso formativo in funzione degli obiettivi di apprendimento previsti (Descrivere e selezionare 1 o più opzioni - Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

☐

7 Metodologie didattiche (focalizzare la descrizione sulle diverse modalità didattiche con le quali i contenuti della formazione vengono veicolati, come ad esempio, aula, laboratorio, FAD sincrona o asincrona, simulazioni, casi di studio, ecc) (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

SEZIONE 3 – IL PERCORSO FORMATIVO IN FNC3

Denominazione

--

Soggetto che rilascia l'attestazione

--

N° ore del percorso

Totali _____
– in presenza _____, di cui on the job _____
– a distanza (FAD) _____, di cui: sincrona _____ asincrona _____

N° partecipanti

--

Standard di qualificazione:

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati

Aggiungere righe se necessario

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Micro-qualificazione

Aggiungere righe se necessario

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Micro-qualificazione

Aggiungere righe se necessario

Quadro europeo: QCER	
Competenza	Micro-qualificazione

Aggiungere righe se necessario

SEZIONE 4 – STANDARD DI QUALIFICAZIONE E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Si precisa che nel piano “stagionali” il percorso formativo coincide necessariamente con il modulo formativo previsto per i piani rivolti ai destinatari dell’Avviso FNC3; in questa sezione sono riportati gli elementi minimi ulteriori che il percorso formativo deve contenere:

- *standard di qualificazione*
- *obiettivi di apprendimento (competenze), descritti anche in termini di abilità e conoscenze, riferiti agli standard di qualificazione. La natura degli obiettivi di apprendimento è specifica, ovvero contestualizzata rispetto ai fabbisogni rilevati nello specifico contesto in cui si realizza l’intervento. Il rapporto tra obiettivi di apprendimento e gli standard di riferimento è pertanto funzionale alla leggibilità dei risultati del processo di apprendimento rispetto al sistema nazionale di certificazione delle competenze ed alla conseguente possibilità che tali risultati siano riconoscibili e portabili al di fuori del contesto in cui sono stati conseguiti.*
- *contenuti didattici*
- *il/i soggetto/i che eroga/no la formazione*

Obiettivi di apprendimento (competenze)
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i>
<i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> • <i>l’azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all’intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);</i> • <i>il contenuto/oggetto a cui si applica l’azione (solitamente indicata con un sostantivo);</i> • <i>il contesto in cui è possibile che l’azione sull’oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all’ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).</i>
Contenuti didattici
Soggetto/i che eroga/no la formazione

Replicare per ciascun modulo

SEZIONE 5 – L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Descrivere il processo di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

--

N° ore ad allievo (max 5 ore di servizio di accompagnamento) _____

di cui: individuali _____ di gruppo _____

Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze _____

SEZIONE 6 – DOCUMENTO DI TRASPARENZA

Contenuti minimi del documento di trasparenza

L'attestazione di messa in trasparenza del percorso è volta a rendere leggibile (trasparente) l'esperienza ovvero le caratteristiche salienti dell'intervento e del soggetto responsabile della sua realizzazione (soggetto attuatore).

La trasparenza è intesa rispetto al percorso ed agli obiettivi di apprendimento previsti che devono essere correlati agli standard di qualificazione del Decreto interministeriale 10 ottobre 2024; l'attestazione di messa in trasparenza del percorso non attesta l'effettivo conseguimento degli obiettivi di apprendimento da parte della persona (anche nei casi in cui il percorso si è concluso con la somministrazione di prove valutative che il documento può esporre a mero titolo informativo); in tal senso può costituire evidenza per il riconoscimento dell'esperienza in eventuali successivi percorsi intrapresi dalla persona.

Contenuti minimi del Documento di trasparenza

Logo dell'ente titolare

Logo dell'ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)

Logo dell'ente titolato



Cofinanziato
dall'Unione europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LOGO FNC3

FONDO NUOVE COMPETENZE "COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE"

- Nominativo e CF del partecipante
- Numero Avviso FPI di riferimento (per i piani associati a FPI)
- Titolo del Piano – Numero di protocollo FPI assegnato al Piano
- Titolo del percorso
- Nome dell'Ente attuatore e/o dell'Ente titolato se diverso dall'attuatore
- Numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Periodo di svolgimento del percorso ("dal ... al...")
- Risultato/i atteso/i e Area di Attività (ADA) di riferimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni o Competenza e relativo Quadro europeo di riferimento riferiti agli obiettivi di apprendimento
- Obiettivi di apprendimento e numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Eventuali ulteriori evidenze (ad esempio crediti formativi in ingresso)
- Ente titolare (se diverso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)
- Ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)
- Data di rilascio dell'attestazione
- Firma digitale del legale rappresentante dell'ente titolato (o delegato alla funzione)
- Firma digitale del Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE¹
(art. 46 e 47 D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445)

La sottoscritta/Il sottoscritto

C.F. nata/o a (....)

il e residente a (....)

in via n.

di cittadinanza,

consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000

DICHIARA

- di essere il **Rappresentante Legale** (indicare la denominazione e CF dell'azienda che partecipa alla terza edizione del Fondo Nuove Competenze) di
C.F.
- che nell'azienda sopra riportata non ci sono rappresentanze sindacali interne
- che il **Sindacato dei Lavoratori**
firmatario dell'Accordo nell'ambito della terza edizione del Fondo Nuove Competenze, è un
Sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale
- che l'**Associazione Datoriale**
firmatario dell'Accordo nell'ambito della terza edizione del Fondo Nuove Competenze, è
un'Associazione Datoriale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale

Luogo

Data

IL DICHIARANTE

.....

Timbro e firma del rappresentante sindacale

.....

Timbro e firma del rappresentante datoriale

.....

Allegare copia fotostatica non autenticata di un valido documento di identità del sottoscrittore e dei firmatari per conferma

Delega

ai sensi del comma 3 dell'articolo 38 del DPR 445/2000

Il/La sottoscritto/a _____
nato/a a _____ il _____
e residente a _____ in via _____ n. _____
codice fiscale _____
in qualità di rappresentante legale di (inserire gli estremi del soggetto giuridico
rappresentato):
nome del soggetto giuridico _____
con sede a _____
in via _____
codice fiscale _____
partita iva _____

CONFERISCE

a (nome e cognome) _____
nato/a a _____ il _____
e residente a _____ in via _____ n. _____
codice fiscale _____
in qualità di _____
di (nome del soggetto giuridico) _____
con sede a _____
in via _____
codice fiscale _____
partita iva _____

oppure

iscritto/a al numero: _____
dell'Ordine di _____
con studio a _____ in via _____ n. _____

DELEGA

1. a compilare e presentare l'istanza di contributo al Fondo Nuove Competenze di cui all'Avviso Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del __ ;
2. per tutti gli atti e le comunicazioni inerenti al perfezionamento dell'istanza al Fondo Nuove Competenze 3 quali ad esempio dichiarazioni sostitutive, atto di notorietà, presentazioni/integrazioni documentali, presentazione della richiesta di saldo, eccetera;
3. per l'elezione del domicilio elettronico di tutti gli atti e le comunicazioni inerenti all'istanza al Fondo Nuove Competenze 3, presso l'indirizzo di posta elettronica: che sarà indicato dal/la delegato/a nella piattaforma informatica.

Dichiara inoltre, ai sensi e per gli effetti degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000 e consapevole delle responsabilità penali di cui all'articolo 76 del medesimo DPR 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci e consapevole dell'applicazione delle sanzioni penali di cui all'articolo 19, comma 6, della Legge 241/1990, che i requisiti dichiarati corrispondono a quelli effettivamente posseduti.

Luogo Data

In fede

(il/la delegante)

In fede

(il/la delegato/a per accettazione)

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA DELEGA

La delega deve essere compilata in ogni sua parte e può essere conferita ad un unico soggetto. Ogni modifica dei dati sopra indicati deve essere prontamente comunicata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ai sensi dell'art. 38 del DPR 445/2000, a pena di inammissibilità, la dichiarazione deve essere sottoscritta e inviata insieme alle fotocopie fronte-retro, non autenticate, di un documento di identità di entrambi i sottoscrittori (in corso di validità all'atto della presentazione dell'istanza).

AMBITO	AREA
COMPRENSIONE	Ascolto
	Lettura

PARLATO

Interazione orale

Produzione orale

SCRITTO	Produzione scritta

STANDARD DI QUALIFICAZIONE

LIVELLO A1

Riesce a riconoscere parole che gli sono familiari ed espressioni molto semplici riferite a se stesso e al suo ambiente, purché le persone parlino lentamente e chiaramente.

LIVELLO A2

Riesce a capire espressioni e parole di uso molto frequente relative a ciò che lo riguarda direttamente. Riesce ad afferrare l'essenziale di messaggi e annunci brevi, semplici e chiari.

LIVELLO B1

Riesce a capire gli elementi principali in un discorso chiaro in lingua standard su argomenti familiari, che affronta frequentemente al lavoro, nel tempo libero ecc. Riesce a capire l'essenziale di molte comunicazioni su temi di proprio interesse personale o professionale o su argomenti di attualità, purché il discorso sia relativamente lento e chiaro.

LIVELLO B2

Riesce a capire discorsi di una certa lunghezza e conferenze e a seguire argomentazioni anche complesse purché il tema sia relativamente familiare. Riesce a capire la maggior parte delle comunicazioni che riguardano fatti di lavoro, d'attualità e messaggi in lingua standard.

LIVELLO C1

Riesce a capire un discorso lungo anche se non é chiaramente strutturato e le relazioni non vengono segnalate, ma rimangono implicite. Riesce a capire senza troppo sforzo le informazioni cui ha accesso.

LIVELLO C2

Non ha nessuna difficoltà a capire qualsiasi lingua parlata, sia essa dal vivo o sia trasmessa, anche se il discorso é tenuto in modo veloce da un madrelingua, purché abbia il tempo di abituarsi all'accento

LIVELLO A1

Riesce a capire le parole che gli sono familiari e frasi molto semplici, per esempio quelle di annunci, cartelloni, cataloghi

LIVELLO A2

Riesce a leggere testi molto brevi e semplici e a trovare informazioni specifiche e prevedibili in materiale di uso quotidiano. Riesce a capire messaggi semplici e brevi.

LIVELLO B1

Riesce a capire testi scritti di uso corrente legati al lavoro o alla sfera quotidiana. Riesce a capire la descrizione di avvenimenti, di sentimenti e di desideri.

LIVELLO B2

Riesce a leggere articoli e relazioni su questioni di interesse in cui l'autore prende posizione ed esprime un punto di vista determinato. Riesce a comprendere un testo narrativo contemporaneo

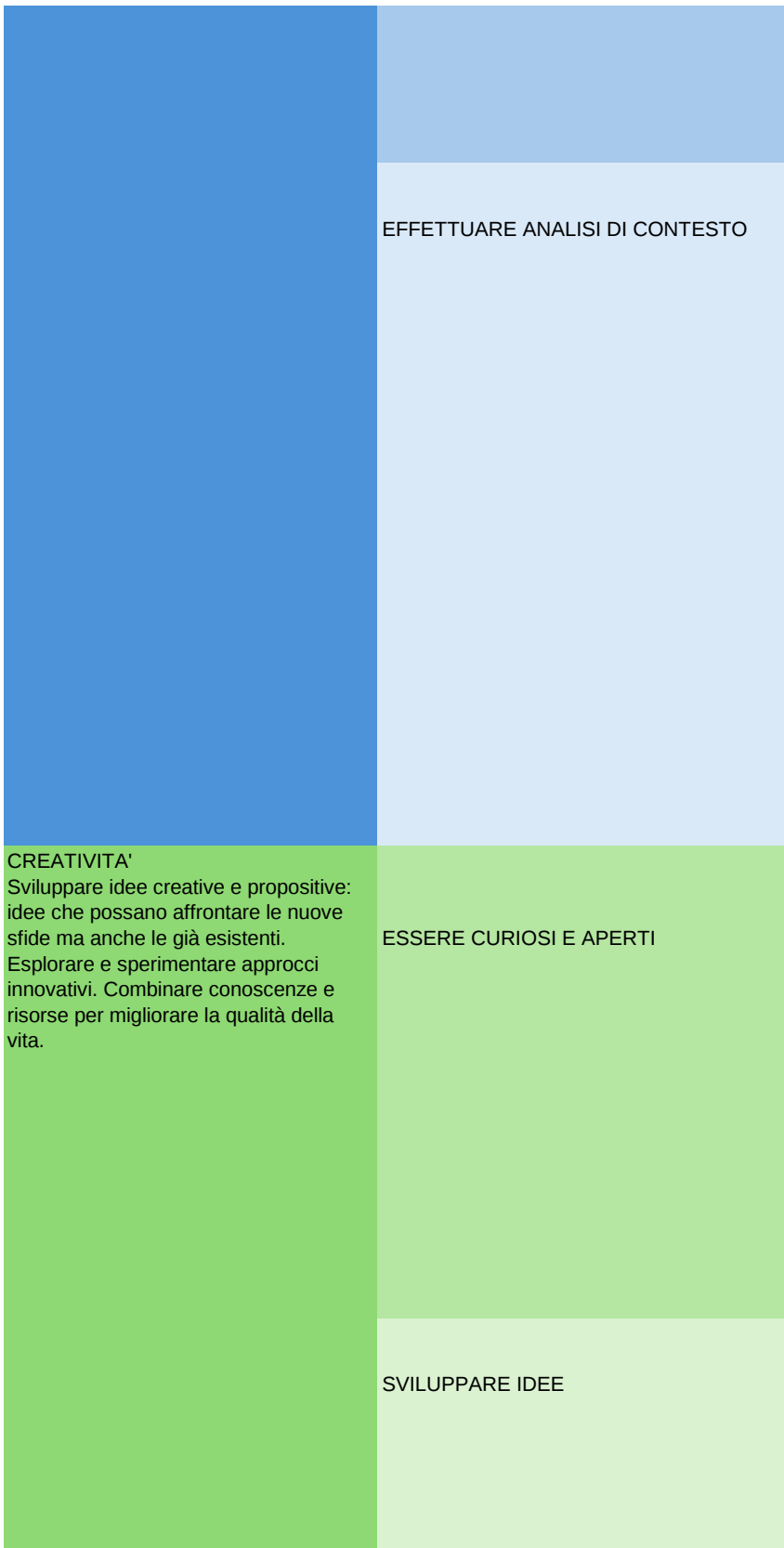
LIVELLO C1

Riesce a capire testi letterari e informativi lunghi e complessi e sa apprezzare le differenze di stile. Riesce a capire articoli specialistici e istruzioni tecniche piuttosto lunghe, anche quando non appartengono al suo settore.

LIVELLO C2 Riesce a capire con facilità praticamente tutte le forme di lingua scritta inclusi i testi teorici, strutturalmente o linguisticamente complessi, quali manuali, articoli specialistici e opere letterarie.
LIVELLO A1 Riesce a interagire in modo semplice se l'interlocutore é disposto a ripetere o a riformulare più lentamente certe cose e lo aiuta a formulare ciò che cerca di dire. Riesce a porre e a rispondere a domande semplici su argomenti molto familiari o che riguardano bisogni immediati.
LIVELLO A2 Riesce a comunicare affrontando compiti semplici e di routine che richiedano solo uno scambio semplice e diretto di informazioni su argomenti e attività consuete. Riesce a partecipare a brevi conversazioni, anche se di solito non capisce abbastanza per riuscire a sostenere la conversazione
LIVELLO B1 Riesce ad affrontare molte delle situazioni che si possono presentare trovandosi in una zona dove si parla la lingua. Riesce a partecipare, senza essersi preparato, a conversazioni su argomenti familiari, di interesse professionale o personale, o riguardanti la vita quotidiana.
LIVELLO B2 Riesce a comunicare con un grado di spontaneità e scioltezza sufficiente per interagire in modo normale con parlanti nativi. Riesce a partecipare attivamente a una discussione in contesti che gli sono familiari, esponendo e sostenendo le sue opinioni.
LIVELLO C1 Riesce ad esprimersi in modo sciolto e spontaneo senza dover cercare troppo le parole. Riesce ad usare la lingua in modo flessibile ed efficace nelle relazioni sociali e professionali. Riesce a formulare idee e opinioni in modo preciso e a collegare abilmente i suoi interventi con quelli di altri interlocutori.
LIVELLO C2 Riesce a partecipare senza sforzi a qualsiasi conversazione e discussione ed ha familiarità con le espressioni idiomatiche e colloquiali. Riesce ad esprimersi con scioltezza e a rendere con precisione sottili sfumature di significato. In caso di difficoltà, riesce a ritornare sul discorso e a riformularlo in modo così scorrevole che difficilmente qualcuno se ne accorge
LIVELLO A1 Riesce a usare espressioni e frasi semplici per descrivere il luogo dove abita/lavora e la gente che conosce.
LIVELLO A2 Riesce ad usare una serie di espressioni e frasi per descrivere con parole semplici la sua famiglia o altre persone del suo contesto abituale, le sue condizioni di vita, la carriera formativa e il suo lavoro attuale o il più recente.
LIVELLO B1 Riesce a descrivere, collegando semplici espressioni, esperienze ed avvenimenti, i suoi sogni, le sue speranze e le sue ambizioni. Riesce a motivare e spiegare brevemente opinioni e progetti. Riesce a narrare una storia personale, o la trama di un libro o di un film, e a descrivere le sue impressioni.

LIVELLO B2 Riesce a esprimersi in modo chiaro e articolato su una vasta gamma di argomenti che lo interessano. Riesce ad esprimere un'opinione su un argomento, indicando vantaggi e svantaggi delle diverse opzioni.
LIVELLO C1 Riesce a presentare descrizioni chiare e articolate su argomenti complessi, integrandovi temi secondari, sviluppando punti specifici e concludendo il tutto in modo appropriato.
LIVELLO C2 Riesce a presentare descrizioni o argomentazioni chiare e scorrevoli, in uno stile adeguato al contesto e con una struttura logica efficace, che possa aiutare il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare. Riesce a tenere l'attenzione di chi ascolta sui punti più importanti e adattare il proprio linguaggio allo stile del momento e a quello di chi ascolta.
LIVELLO A1 Riesce a scrivere una breve e semplice comunicazione. Riesce a compilare moduli con dati personali scrivendo per esempio il proprio nome, la nazionalità e l'indirizzo su una scheda di registrazione.
LIVELLO A2 Riesce a prendere semplici appunti e a scrivere brevi messaggi su argomenti riguardanti fatti e bisogni immediati. Riesce a scrivere una nota personale molto semplice.
LIVELLO B1 Riesce a scrivere testi semplici e coerenti su argomenti a lui noti o di suo interesse. Riesce a scrivere semplici comunicazioni esponendo fatti e impressioni.
LIVELLO B2 Riesce a scrivere testi chiari e articolati su un'ampia gamma di argomenti che lo interessano. Riesce a scrivere saggi e relazioni, fornendo informazioni e ragioni a favore o contro una determinata opinione. Riesce a scrivere comunicazioni mettendo in evidenza il significato che attribuisce personalmente agli avvenimenti, mettendo in evidenza quello che è importante.
LIVELLO C1 Riesce a scrivere testi chiari e ben strutturati sviluppando analiticamente il suo punto di vista. Riesce a scrivere comunicazioni, saggi e relazioni esponendo argomenti complessi, evidenziando i punti che ritiene salienti. Riesce a scegliere lo stile adatto ai destinatari ai quali intende rivolgersi.
LIVELLO C2 Riesce a scrivere testi chiari, scorrevoli e stilisticamente appropriati. Riesce a scrivere comunicazioni, relazioni e articoli complessi, supportando il contenuto con una struttura logica efficace che aiuti il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare. Riesce a scrivere riassunti e recensioni di testi specialisti.

COMPETENZA	LIVELLO
RICONOSCERE LE OPPORTUNITA' Usare la propria immaginazione e abilità per trovare opportunità e creare valore, esplorando il panorama sociale, culturale ed economico. Identificare i bisogni e le sfide da risolvere. Stabilire nuove connessioni	IDENTIFICARE, CREARE E COGLIERE LE OPPORTUNITÀ
	CONCENTRARSI SULLE SFIDE
	SCOPRIRE I BISOGNI



DEFINIRE PROBLEMI

PROGETTARE VALORE

ESSERE INNOVATIVI

VISIONE

Immaginare il futuro. Sviluppare una visione per trasformare le idee in azione. Visualizzate scenari futuri per orientare gli sforzi e le azioni

IMMAGINARE

PENSARE STRATEGICAMENTE

GUIDE ACTION

DARE VALORE ALLE IDEE

Soppesare il valore in termini sociali, culturali ed economici. Riconoscere il potenziale di un'idea per la creazione di valore e individuare gli strumenti più adeguati per farla rendere al massimo.

RECONOSCERE IL VALORE DELLE IDEE

CONDIVIDERE E PROGETTARE IDEE

ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE

Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile

COMPORTARSI ETICAMENTE

PENSARE IN MODO SOSTENIBILE

VALUTARE GLI IMPATTI

ESSERE RESPONSABILI

AUTOCONSAPE VOLEZZA E
AUTOEFFICACIA

Riflettere sui propri bisogni, aspirazioni e desideri nel Identificare e valutare i propri punti di forza e di debolezza individuali e di gruppo. Credere nella propria capacità di influenzare il corso degli eventi, nonostante incertezze, battute d'arresto e guasti temporanei

SEGUIRE LE PROPRIE ASPIRAZIONI

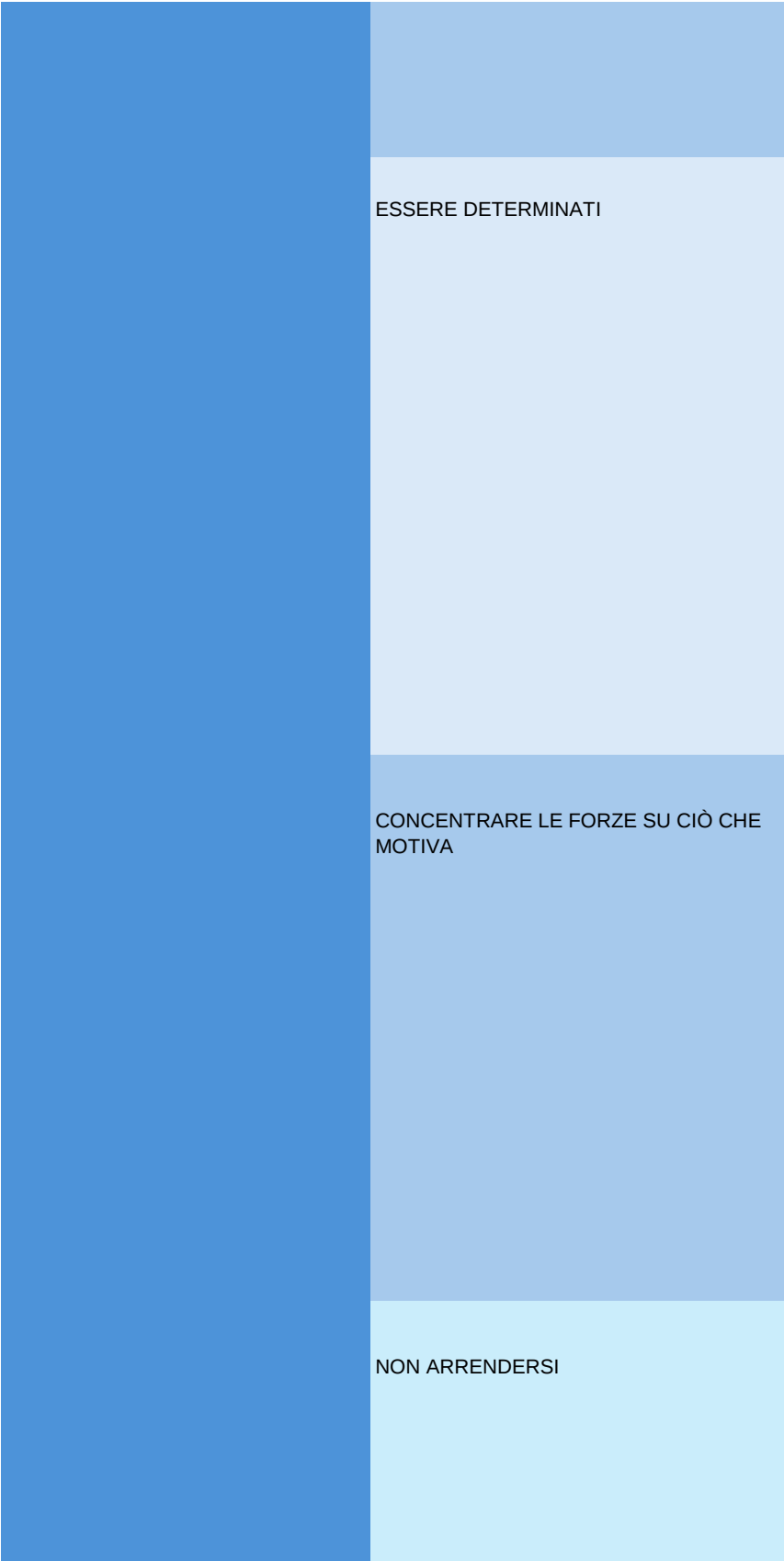
IDENTIFICARE I PROPRI PUNTI DI FORZA
E DI DEBOLEZZA

CREDERE NELLE PROPRIE CAPACITÀ

CONDIZIONARE IL PRORPIO FUTURO

MOTIVAZIONE E PERSEVERANZA
Essere determinati a trasformare le idee in azione e a soddisfare il proprio bisogno di arrivare. Essere pazienti e continuare a cercare di realizzare i propri scopi a lungo termine individuali o di gruppo. Essere resilienti sotto pressione, avversità, e fallimento temporaneo.

RESTARE FOCALIZZATI



ESSERE DETERMINATI

CONCENTRARE LE FORZE SU CIÒ CHE
MOTIVA

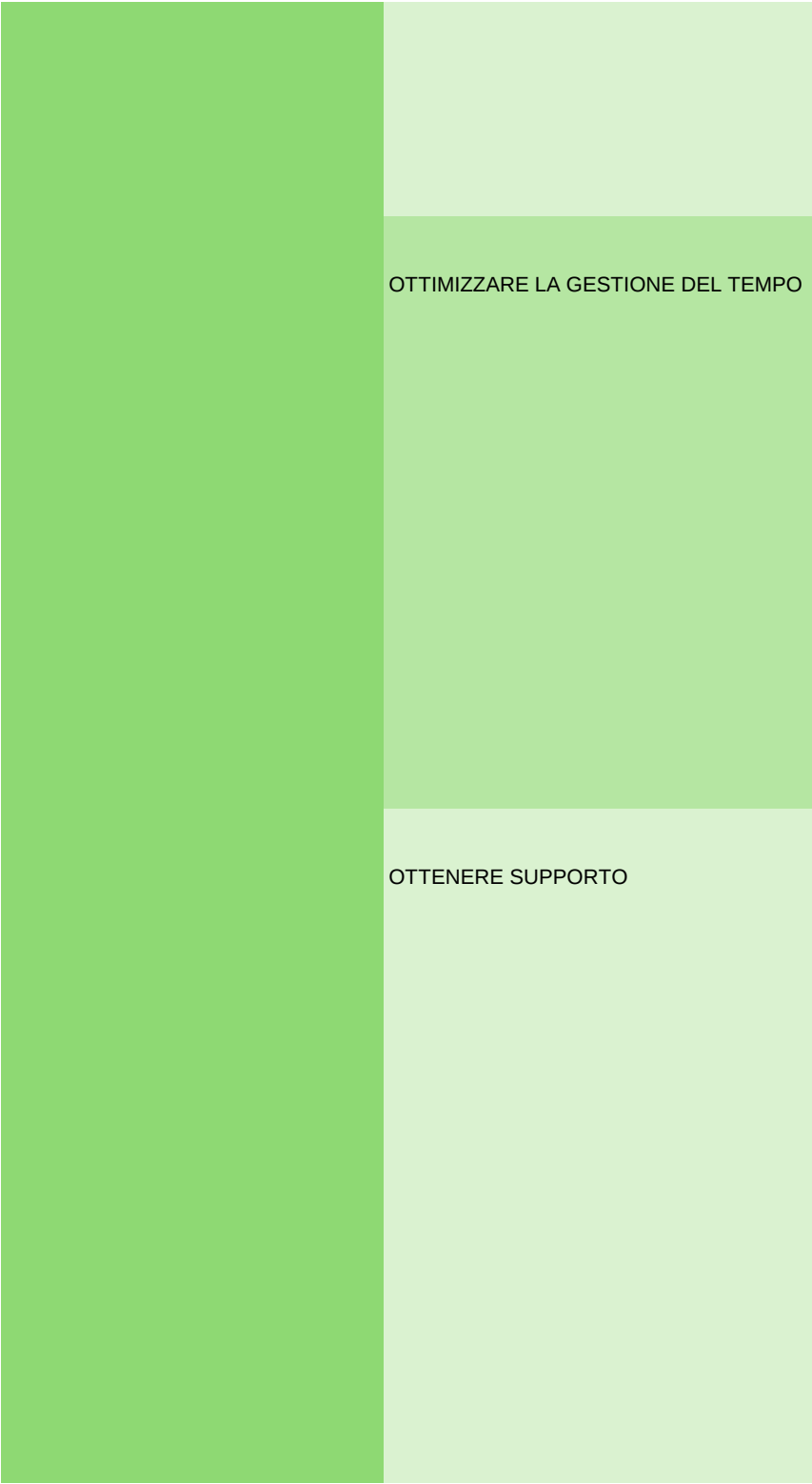
NON ARRENDERSI

MOBILITARE LE RISORSE

Ottenere e gestire risorse materiali, immateriali e digitali necessarie per trasformare le idee in azione. Sfruttare al meglio risorse limitate. Ottenere e gestire le competenze necessarie in qualsiasi momento, tra cui quelle tecniche, legali, fiscali e digitali.

GESTIRE RISORSE (MATERIALI E IMMATERIALI)

USARE LE RISORSE IN MANIERA RESPONSABILE



OTTIMIZZARE LA GESTIONE DEL TEMPO

OTTENERE SUPPORTO

CONOSCENZE ECONOMICO
FINANZIARIE

Stimare il costo necessario per trasformare un'idea in un'attività che crea valore. Pianificare, mettere in atto e valutare le decisioni finanziarie nel corso del tempo. Gestire i finanziamenti per assicurarsi che l'attività produttrice di valore sia in grado di durare nel lungo periodo.

CONOSCERE CONCETTI DI ECONOMIA
FINANZIARIA

DEFINIRE UN BUDGET

ACQUISIRE FINANZIAMENTI

COMPRENDERE I SISTEMI FISCALI

MOBILITARE GLI ALTRI
Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati. Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore. Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership.

ISPIRARE E LASCIARSI ISPIRARE

PERSUADERE

COMUNICARE EFFICACEMENTE

USARE EFFICACEMENTE I SOCIAL
MEDIA

PRENDERE L'INIZIATIVA

Avviare processi che creano valore.
Raccogliere le sfide. Agire e lavorare in modo indipendente per raggiungere gli obiettivi, mantenersi fedeli alle intenzioni e svolgere i compiti previsti.

ASSUMERSI LE RESPONSABILITÀ

LAVORARE IN MANIERA INDIPENDENTE

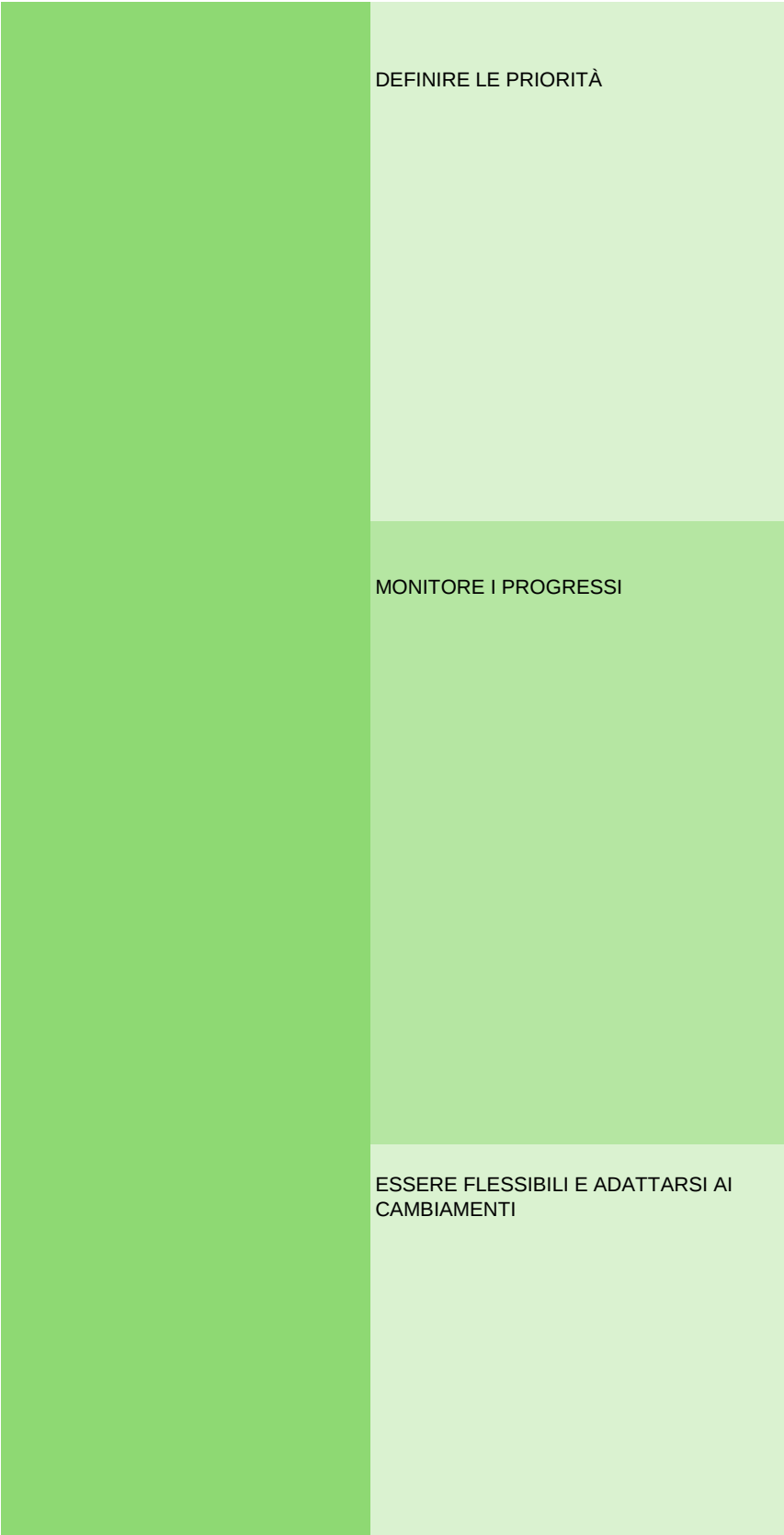
AGIRE CON EFFICACIA

PIANIFICAZIONE E GESTIONE
Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.

DEFINIRE OBIETTIVI REALIZZABILI

PIANIFICARE E ORGANIZZARE

SVILUPPARE BUSINESS PLAN EFFICACI



DEFINIRE LE PRIORITÀ

MONITORE I PROGRESSI

ESSERE FLESSIBILI E ADATTARSI AI
CAMBIAMENTI

**AFFRONTARE L'INCERTEZZA
L'AMBIGUITÀ E IL RISCHIO**

Prendere decisioni quando il risultato di questa decisione è incerto, quando le informazioni disponibili sono parziali o ambigue, o quando vi è il rischio di esiti non intenzionali. Nell'ambito del processo di creazione di valore, includere modi strutturati di sperimentazione di idee e prototipi dalle prime fasi, per ridurre i rischi di non riuscire. Gestire situazioni in rapido movimento con prontezza e flessibilità.

FAR FRONTE ALLE INCERTEZZE

CALCOLARE I RISCHI



GESTIRE IL RISCHIO

LAVORARE CON GLI ALTRI

Lavorare insieme e cooperare con gli altri per sviluppare idee e trasformarle in azione. Fare rete. Risolvere i conflitti e affrontare la concorrenza positivamente quando necessario.

ACCETTARE LA DIVERSITÀ

SVILUPPARE L'INTELLIGENZA EMOTIVA

ASCOLTARE ATTIVAMENTE



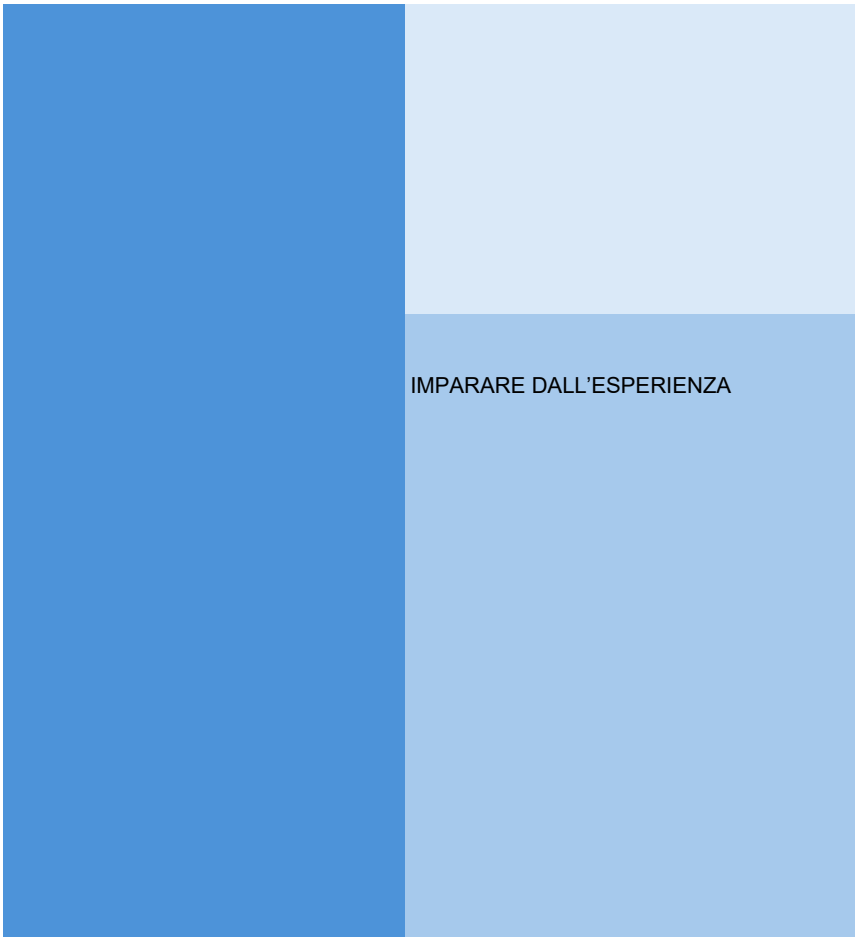
FARE SQUADRA

LAVORARE CON ALTRI

ESPANDERE LA PROPRIA RETE

LAVORARE CON ALTRI





IMPARARE DALL'ESPERIENZA

STANDARD DI QUALIFICAZIONE
LIVELLO BASE E' in grado di trovare opportunità per aiutare gli altri. E' in grado di riconoscere le opportunità per creare valore nella comunità e nell'ambiente circostante.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di spiegare come un'opportunità possa creare valore. E' in grado di cercare in modo proattivo le opportunità per creare valore, anche per necessità.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere differenti approcci analitici per identificare le opportunità imprenditoriali. E' in grado di usare la propria conoscenza e la propria comprensione del contesto per creare opportunità e per creare valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di giudicare le opportunità per creare valore e decidere se seguirle ai livelli differenti del sistema in cui si lavora (per esempio, piccole/medie imprese) E' in grado di individuare e sfruttare rapidamente un'opportunità
LIVELLO BASE E' in grado di trovare differenti esempi di sfide che richiedono soluzioni. E' in grado di riconoscere le sfide nella propria comunità e nell'ambiente circostante
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di individuare le opportunità per risolvere i problemi in modi alternativi. E' in grado di ridefinire la descrizione di una sfida, in modo che possano emergere opportunità alternative per affrontarla.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di scardinare le pratiche consolidate e sfidare il pensiero tradizionale per creare opportunità e guardare alle sfide in modo diverso. E' in grado di trovare il momento giusto per cogliere l'opportunità di creare valore
LIVELLO ESPERTO E' in grado di raggruppare differenti opportunità o individuare sinergie tra le opportunità per sfruttarle al meglio. E' in grado di definire le opportunità in cui è possibile mantenere un vantaggio competitivo.
LIVELLO BASE E' in grado di trovare esempi di gruppi che hanno beneficiato di una soluzione a un determinato problema. E' in grado di identificare i bisogni della propria comunità e dell'ambiente circostante che non sono stati soddisfatti.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di spiegare che gruppi diversi possono avere esigenze di diverse. E' in grado di stabilire quale gruppo di utenti, e quali esigenze, si vogliono affrontare attraverso la creazione di valore.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di effettuare un'analisi dei bisogni che coinvolga le parti interessate. E' in grado di identificare le sfide legate alle esigenze e agli interessi contrastanti di stakeholders differenti

LIVELLO ESPERTO E' in grado di produrre una "tabella di marcia" che abbina le esigenze con le azioni necessarie per affrontarle e aiuta a creare valore. E' in grado di elaborare progetti che mirano ad anticipare le esigenze future
LIVELLO BASE E' in grado di individuare le differenze tra le aree diverse dove è possibile creare valore (per esempio, a casa, nella comunità, nell'ambiente, nell'economia o nella società). E' in grado di riconoscere i ruoli differenti che svolgono nella propria regione il settore pubblico, privato e il terzo settore.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere la differenza tra diversi contesti per la creazione di valore (per esempio, comunità e reti informali, organizzazioni esistenti, mercato) E' in grado di identificare le proprie opportunità personali, sociali e professionali per la creazione di valore, sia nelle organizzazioni esistenti, sia creando nuove iniziative.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di identificare i limiti rilevanti per la propria attività (o per quella del proprio team). E' in grado di analizzare un'attività di creazione di valore esistente guardandola nel suo complesso e identificare le opportunità per svilupparla ulteriormente.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di monitorare le tendenze rilevanti e vedere come queste creano rischi e nuove opportunità per creare valore. E' in grado di promuovere all'interno della propria organizzazione una cultura aperta al riconoscimento di segnali di cambiamento, che portano a nuove opportunità di creazione di valore.
LIVELLO BASE E' in grado di dimostrare che si è curiosi di vedere cose nuove E' in grado di esplorare nuovi modi per utilizzare le risorse esistenti.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sperimentare le proprie capacità e competenze in situazioni nuove. E' in grado di cercare attivamente nuove soluzioni che soddisfino le proprie esigenze
LIVELLO AVANZATO E' in grado di cercare attivamente nuove soluzioni che migliorino il processo di creazione del valore E' in grado di combinare la propria comprensione di contesti differenti per trasferire conoscenze, idee e soluzioni
LIVELLO BASE E' in grado di sviluppare idee che risolvono problemi rilevanti per se stesso e per ciò che lo circonda. Da solo e come parte di un team è in grado di sviluppare idee che creano valore per gli altri.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sperimentare diverse tecniche per generare soluzioni alternative ai problemi, utilizzando le risorse disponibili in un modo efficace.

LIVELLO AVANZATO E' in grado di definire diverse tecniche per collaudare le idee innovative con gli utenti finali. E' in grado di elaborare processi per coinvolgere le parti interessate nella ricerca, nello sviluppo e nella sperimentazione di idee.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di personalizzare una varietà di modi per coinvolgere gli stakeholder in base alle esigenze della mia attività E' in grado di progettare nuovi processi per coinvolgere gli stakeholder nella creazione, nello sviluppo e nella sperimentazione di idee che creano valore.
LIVELLO BASE E' in grado di affrontare problemi, che possono essere risolti con molte soluzioni, con curiosità. E' in grado di esaminare i problemi da diverse prospettive in modo da generare soluzioni multiple
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di partecipare a dinamiche di gruppo volte a definire problemi E' in grado di rimodellare i problemi per adattarli alle proprie capacità.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere e spiegare diversi approcci per trovare strategie diverse di risoluzione dei problemi. E' in grado di aiutare gli altri a creare valore incoraggiando la sperimentazione e utilizzando tecniche creative per affrontare i problemi e generare soluzioni
LIVELLO ESPERTO E' in grado di avviare, sviluppare, gestire e completare un progetto creativo E' in grado di usare un mix di tecniche creative per continuare a generare valore nel tempo.
LIVELLO BASE E' in grado di combinare strumenti che creano valore per se stesso e per gli altri E' in grado di migliorare i prodotti, i servizi e i processi esistenti in modo che soddisfino meglio le proprie esigenze o quelle dei colleghi e della comunità.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di individuare le caratteristiche di base che un prototipo dovrebbe avere per illustrare il valore della propria idea. E' in grado di creare, testare e perfezionare progressivamente prototipi che simulano il valore che si vuole creare.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di creare (da solo o con altri) prodotti o servizi che rispondano ai propri problemi e alle proprie esigenze E' in grado di sviluppare e fornire valore in diverse tappe, iniziando con le caratteristiche principali della propria idea (o di quella del proprio team) e aggiungendone progressivamente altre.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di adottare diversi stili di progettazione per creare valore attraverso nuovi prodotti, processi o servizi. E' in grado di progettare e mettere in atto processi innovativi per creare valore.

LIVELLO BASE E' in grado di trovare esempi di prodotti, servizi e soluzioni innovative E' in grado di descrivere come alcune innovazioni hanno trasformato la società.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere la differenza tra tipi di innovazione (per esempio, innovazione di processo contro innovazione di prodotto e innovazione sociale, innovazione incrementale contro innovazione perturbante). E' in grado di giudicare se un'idea, un prodotto o un processo è innovativo o semplicemente è nuovo per se stesso.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere le innovazioni presenti nella società, nella cultura e nel mercato. E' in grado di descrivere differenti livelli di innovazione (per esempio, incrementale, rivoluzionario o trasformativo) e il loro ruolo nella creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di identificare i passi necessari per individuare il potenziale di un'idea innovativa alla luce del suo sviluppo in un'impresa esistente, in una nuova impresa o in un'opportunità di cambiamento sociale. E' in grado di gestire processi di innovazione che rispondono alle esigenze emergenti e di sfruttare al meglio le opportunità man mano che diventano disponibili.
LIVELLO BASE E' in grado di immaginare un futuro desiderabile. E' in grado di sviluppare semplici scenari futuri in cui si crea valore per la propria comunità e per l'ambiente circostante.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sviluppare (da solo o con altri) una visione ispiratrice per il futuro che interessi gli altri. E' in grado di costruire scenari futuri relativi alla propria idea di creazione del valore
LIVELLO AVANZATO E' in grado di usare la propria comprensione del contesto per identificare visioni strategiche per la creazione di valore. E' in grado di discutere la propria visione strategica (o quella del proprio team) per la creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di costruire (da solo o con altri) e confrontare differenti scenari futuri. E' in grado di presentare a pubblici differenti i benefici della propria visione in tempi di crisi.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di spiegare cos'è una visione e a quale scopo serve. E' in grado di essere consapevole di ciò che è necessario per costruire una visione
LIVELLO AVANZATO E' in grado di spiegare il ruolo di una definizione di visione per la pianificazione strategica E' in grado di elaborare una definizione di visione per la propria attività che guida il processo decisionale interno per la creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di pianificare a priori la propria visione per progettare la strategia necessaria per realizzarla. E' in grado di incoraggiare l'entusiasmo e il senso di appartenenza intorno a una visione convincente

LIVELLO INTERMEDIO Sulla base della propria visione di creazione di valore è in grado di impegnarsi per trasformare le idee in azione. E' in grado di decidere a quale tipo di visione si vuole contribuire.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di identificare i cambiamenti necessari per realizzare la propria visione. E' in grado di promuovere iniziative per il cambiamento e la trasformazione che contribuiscono alla propria visione.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di identificare le sfide legate alla propria visione (o a quella del proprio team), nel rispetto dei vari stakeholders. E' in grado di creare (da solo o con altri) una "tabella di marcia" basata sulla propria visione della creazione di valore.
LIVELLO BASE E' in grado di trovare esempi di idee che hanno un valore per se stesso e per gli altri. E' in grado di dimostrare come differenti gruppi, aziende e istituzioni, creano valore nella propria comunità.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere le differenze tra valore sociale, culturale ed economico. E' in grado di decidere su quale tipo di valore si vuole agire e poi scegliere il percorso più appropriato per farlo.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di riconoscere le molte forme di valore che possono essere create attraverso l'imprenditorialità, come il valore sociale, culturale o economico. E' in grado di suddividere una catena del valore nelle sue diverse componenti e identificare come viene aggiunto valore in ogni parte.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di sviluppare strategie efficaci per sfruttare al meglio le opportunità di creare valore nella propria organizzazione o impresa. E' in grado di illustrare il valore di una nuova idea dal punto di vista di stakeholder diversi.
LIVELLO BASE E' in grado di chiarire che le idee di altre persone possono essere usate e messe in pratica, nel rispetto dei loro diritti. E' in grado di spiegare che le idee possono essere condivise e fatte circolare per il beneficio di tutti o possono essere protette da determinati diritti, ad esempio, diritti di copia o brevetti.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere i tipi di licenza che possono essere utilizzati per condividere idee e proteggere i diritti. E' in grado di scegliere la licenza più appropriata per condividere e proteggere il valore creato dalle proprie idee.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di spiegare la differenza tra marchi, diritti di design registrati, brevetti, indicazioni geografiche, segreti commerciali, accordi di riservatezza e licenze di copyright, incluse licenze aperte e di pubblico dominio come creative commons. Quando si creano idee con gli altri, è in grado di delineare un accordo di divulgazione e di gestione che va a beneficio di tutti i partner coinvolti

LIVELLO ESPERTO E' in grado di sviluppare una strategia su misura sui diritti di proprietà intellettuale che si occupi dei requisiti geografici. E' in grado di sviluppare una strategia sui diritti di proprietà intellettuale.
LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere comportamenti che dimostrano integrità, onestà, responsabilità, coraggio e impegno. E' in grado di descrivere facilmente l'importanza dell'integrità e dei valori etici.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di applicare il pensiero etico ai processi di consumo e di produzione. E' in grado di farsi guidare dall'onestà e dall'integrità quando si prendono decisioni.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di sostenere che le idee per creare valore dovrebbero essere sostenute dall'etica e dai valori relativi al genere, all'uguaglianza, all'equità, alla giustizia sociale e alla sostenibilità ambientale. E' in grado di assumersi la responsabilità di promuovere un comportamento etico nella propria area di influenza (ad esempio, promuovendo l'uguaglianza di genere, evidenziando le disuguaglianze e la mancanza di integrità).
LIVELLO ESPERTO E' in grado di fare in modo che la propria priorità sia il rispetto e la promozione di un comportamento etico nell'area di influenza E' in grado di intervenire contro comportamenti non etici
LIVELLO BASE E' in grado di elencare esempi di comportamenti rispettosi dell'ambiente che vanno a beneficio di una comunità. E' in grado di riconoscere esempi di comportamenti rispettosi dell'ambiente da parte delle aziende che creano valore per la società nel suo complesso.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di identificare le pratiche che non sono sostenibili e le loro implicazioni per l'ambiente. E' in grado di produrre una chiara definizione del problema quando si trova di fronte a pratiche che non sono sostenibili.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di discutere dell'impatto che un'organizzazione ha sull'ambiente (e viceversa). E' in grado di discutere il rapporto tra la società e gli sviluppi tecnici, in relazione alle loro implicazioni per l'ambiente.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di studiare metodi adeguati per l'analisi dell'impatto ambientale basato su vantaggi e svantaggi. E' in grado di studiare metodi adeguati per l'analisi dell'impatto ambientale basato su vantaggi e svantaggi.
LIVELLO BASE E' in grado di trovare ed elencare esempi di cambiamenti causati dall'azione umana in contesti sociali, culturali, ambientali o economici. E' in grado di definire l'impatto di un'attività che crea valore per la comunità di destinazione e l'impatto più ampio sulla società.

LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di identificare l'impatto che il cogliere le opportunità avrà su di se stesso e sul proprio team, sul target di persone e sulla comunità circostante. E' in grado di identificare gli stakeholder interessati dal cambiamento portato dalla propria (o quella del proprio team) attività di creazione di valore, compresi gli stakeholder che non possono parlare (ad esempio, le generazioni future, il clima o la natura).
LIVELLO AVANZATO E' in grado di analizzare le implicazioni della propria attività di creazione di valore nel sistema in cui si lavora. E' in grado di definire lo scopo della misurazione, del monitoraggio e della valutazione dell'impatto creato.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di scegliere "indicatori di misura" per monitorare e valutare l'impatto della propria attività di creazione di valore. E' in grado di effettuare la valutazione d'impatto, il monitoraggio dell'impatto e la valutazione dell'impatto sulla propria attività di creazione di valore.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere la differenza tra la gestione delle risorse e la responsabilità dell'impatto della propria attività di creazione di valore per gli stakeholder e l'ambiente
LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere la differenza tra input, output, risultati e impatto. E' in grado di discutere una serie di metodi di responsabilità sia funzionali che strategici per la capacità di rendicontazione.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di utilizzare i sistemi di responsabilità che lo ritengono responsabile nei confronti di stakeholder interni ed esterni. E' in grado di progettare modi per essere responsabile nei confronti di tutti gli stakeholder.
LIVELLO BASE E' in grado di identificare le proprie necessità, i propri desideri, i propri interessi e i propri obiettivi. E' in grado di descrivere i propri bisogni, desideri, interessi e i propri obiettivi.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di impegnarsi a soddisfare le proprie esigenze, i propri desideri, i propri interessi e i propri obiettivi. E' in grado di riflettere sulle proprie esigenze individuali e di gruppo, sui propri desideri, sui propri interessi e le aspirazioni in relazione alle opportunità e alle prospettive future
LIVELLO AVANZATO E' in grado di tradurre i propri bisogni, i propri desideri, interessi e aspirazioni in obiettivi che lo aiutino a raggiungerli. E' in grado di aiutare gli altri a riflettere sui loro bisogni, desideri, interessi e aspirazioni e su come possono trasformarli in obiettivi.
LIVELLO BASE E' in grado di identificare le cose in cui si è bravi e quelle in cui non lo si è.

LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di giudicare i propri punti di forza e di debolezza e quelli degli altri in relazione alle opportunità di creare valore. E' in grado di spinto dal desiderio di usare le proprie risorse e le proprie capacità per sfruttare al meglio le opportunità di creare valore.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di collaborare con gli altri per compensare le debolezze e aumentare i nostri punti di forza. E' in grado di aiutare gli altri a identificare i loro punti di forza e debolezza
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di giudicare il controllo che ha sui suoi risultati (rispetto a qualsiasi controllo da parte di influenze esterne) E' in grado di credere di poter influenzare in meglio le persone e le situazioni.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di credere nella proprie capacità di realizzare ciò che ha immaginato e pianificato, nonostante gli ostacoli, le risorse limitate e le resistenze degli altri. E' in grado di credere nelle proprie capacità di capire e di prendere il meglio dalle esperienze che gli altri possono etichettare come fallimenti.
LIVELLO BASE E' in grado di elencare differenti tipi di lavori e le loro funzioni chiave E' in grado di descrivere quali sono le qualità e le capacità necessarie per determinati lavori e quali di queste qualità e capacità possiedo.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere le proprie capacità e le proprie competenze in relazione alle opzioni di carriera, compreso il lavoro autonomo E' in grado di usare le proprie capacità e competenze per cambiare il proprio percorso professionale, in seguito a nuove opportunità o per necessità.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di discutere di come una comprensione e una valutazione realistica delle proprie attitudini personali, delle proprie capacità e delle proprie conoscenze possano influenzare le proprie decisioni, i rapporti con le altre persone e la qualità della vita E' in grado di scegliere le opportunità di sviluppo professionale con il proprio team e la propria organizzazione sulla base di una chiara comprensione dei punti di forza e di debolezza.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di progettare strategie di sviluppo e organizzazione professionale per il proprio team basata su una chiara comprensione dei punti di forza e di debolezza, in relazione alle opportunità attuali e future di creare valore E' in grado di progettare strategie per superare le proprie debolezze (o quelle del proprio team o dell'organizzazione) e sviluppare punti di forza nell'anticipare le esigenze future
LIVELLO BASE E' in grado di fare o contribuire a qualcosa che sia buono per se stesso o per gli altri E' in grado di essere motivato dall'idea di creare valore per se stesso e per gli altri

LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di prevedere la sensazione di raggiungere i propri obiettivi e questo lo motiva. E' in grado di regolare il proprio comportamento per rimanere motivato e ottenere il vantaggio di trasformare le idee in azione.
LIVELLO BASE E' in grado di considerare i progetti come una sfida per fare del proprio meglio. E' in grado di motivarsi per le sfide
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di mettersi alla prova per motivarsi E' in grado di fare sforzi e utilizzare le risorse esistenti per superare le sfide e raggiungere i propri obiettivi (o quelli del proprio team)
LIVELLO AVANZATO E' in grado di fare degli sforzi motivati dal proprio desiderio di realizzazione e della fiducia nella proprie capacità. E' in grado di allenare gli altri a rimanere motivati, incoraggiandoli a impegnarsi in ciò che vogliono realizzare.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di creare un buon ambiente di lavoro per motivare il proprio team (per esempio, celebrando i successi, imparando dai fallimenti e incoraggiando modi innovativi per affrontare i problemi). E' in grado di considerare tutti i risultati come soluzioni temporanee adeguate al loro tempo e al loro contesto, e quindi motivarsi a far sì che si sviluppino in un ciclo continuo di miglioramento e innovazione.
LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere differenti modi per motivare me stesso e gli altri a creare valore. E' in grado di essere determinato e perseverante quando cerca di raggiungere i propri obiettivi (o quelli della propria squadra)
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di superare circostanze avverse E' in grado di giudicare quando non vale la pena di continuare con un'idea.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di perseverare di fronte alle avversità quando cerca di raggiungere i propri obiettivi. E' in grado di escogitare strategie per superare le circostanze avverse.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di far fronte a cambiamenti non previsti, battute d'arresto e fallimenti (ad esempio, perdita di posti di lavoro). E' in grado di fare in modo che il proprio team o la propria organizzazione rimangano positivi quando prendono decisioni difficili e affrontano fallimenti.
LIVELLO BASE E' in grado di non arrendersi e continuare ad andare avanti anche di fronte a delle difficoltà. E' in grado di non aver paura di lavorare sodo per raggiungere i propri obiettivi.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di ritardare il raggiungimento dei propri obiettivi per guadagnare più valore, grazie a sforzi prolungati. E' in grado di mantenere sforzi e interesse, nonostante le battute d'arresto.

LIVELLO AVANZATO E' in grado di festeggiare i risultati a breve termine, per rimanere motivato E' in grado di ispirare gli altri a lavorare sodo per raggiungere i loro obiettivi mostrando passione e un forte senso di appartenenza
LIVELLO ESPERTO E' in grado di rimanere concentrato sulla propria visione e sui propri obiettivi, nonostante le sfide. E' in grado di riconoscere che le risorse sono limitate
LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere che le risorse sono limitate E' in grado di riconoscere l'importanza di condividere le risorse con gli altri.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sperimentare diverse risorse per trasformare la propria idea e metterla in azione E' in grado di ottenere e gestire le risorse necessarie per trasformare la propria idea in azione
LIVELLO AVANZATO E' in grado di sviluppare un piano per affrontare con risorse limitate la propria attività di creazione di valore. E' in grado di mettere insieme le fonti necessarie per sviluppare la propria attività di creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di stanziare risorse sufficienti per ogni fase del proprio (o del proprio team) piano d'azione e per l'attività di creazione di valore (per esempio, il tempo, le finanze e le competenze, le conoscenze e l'esperienza del proprio team). E' in grado di giudicare le risorse chiave necessarie per sostenere un'idea innovativa o l'opportunità di sviluppare un'attività esistente, lanciare una nuova impresa, o avviare un'impresa sociale.
LIVELLO BASE E' in grado di rispettare il valore dei propri beni e li usa in modo responsabile E' in grado di descrivere come le risorse durano più a lungo attraverso il riutilizzo, la riparazione e il riciclaggio.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di discutere i principi dell'economia circolare e dell'efficienza delle risorse. E' in grado di utilizzare le risorse in modo responsabile ed efficiente (per esempio, energia, materiali nella catena di fornitura o nel processo di produzione, spazi pubblici)
LIVELLO AVANZATO E' in grado di tenere conto del costo non materiale dell'utilizzo di nuove fonti quando prendo decisioni sulle proprie attività di creazione di valore. E' in grado di scegliere e mettere in atto efficaci procedure di gestione delle risorse (per esempio, analisi del ciclo di vita, rifiuti solidi).

LIVELLO ESPERTO E' in grado di riconoscere che l'utilizzo delle risorse in maniera efficace e l'economia circolare portano opportunità alla propria organizzazione. E' in grado di progettare e mettere in atto modi innovativi per ridurre l'impatto complessivo della propria attività di creazione di valore sull'ambiente, la comunità e la società e misurare il miglioramento.
LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere differenti usi per il proprio tempo (per esempio, studiare, giocare, riposare). E' in grado di valutare il proprio tempo come una risorsa scarsa.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di discutere la necessità di investire tempo in attività che creano valore. E' in grado di usare il proprio tempo efficacemente per raggiungere i miei obiettivi.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di gestire il proprio tempo efficacemente, utilizzando tecniche e strumenti che lo rendano produttivo o rendano produttivo il proprio team E' in grado di aiutare gli altri a gestire efficacemente il loro tempo
LIVELLO ESPERTO E' in grado di mettere in atto efficaci procedure di gestione del tempo. E' in grado di sviluppare procedure di gestione del tempo che soddisfano le esigenze specifiche della propria attività di creazione di valore.
LIVELLO BASE E' in grado di cercare aiuto quando incontra difficoltà a realizzare quello che ha deciso di fare. E' in grado di individuare le fonti di aiuto per la propria attività (ad esempio, insegnanti, coetanei, mentori).
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere i concetti di divisione del lavoro e di specializzazione professionale E' in grado di trovare ed elencare servizi pubblici e privati a sostegno della propria attività di creazione di valore (per esempio, incubatore, consulenti di imprese sociali, start-up, camera di commercio)
LIVELLO AVANZATO E' in grado di trovare soluzioni digitali (per esempio, gratuite, a pagamento o open-source) che possono aiutarlo nella gestione delle proprie attività di creazione di valore. E' in grado di trovare un supporto che lo aiuti a sfruttare l'opportunità di creare valore (ad esempio, un servizio di consulenza, un supporto tra pari o un mentore).
LIVELLO ESPERTO E' in grado di delegare compiti all'interno e all'esterno della propria organizzazione per sfruttare al meglio il tempo E' in grado di sviluppare una rete di fornitori flessibili e reattivi esterni all'organizzazione che supportano la propria attività di creazione di valore

LIVELLO BASE E' in grado di ricordare la terminologia di base e i simboli legati al denaro E' in grado di spiegare semplici concetti economici (per esempio, domanda e offerta, prezzo di mercato, commercio).
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di utilizzare il concetto di costi di opportunità e di vantaggio comparativo per spiegare perché gli scambi avvengono tra individui, regioni e nazioni. E' in grado di leggere il conto economico e lo stato patrimoniale
LIVELLO AVANZATO E' in grado di spiegare le differenze tra un bilancio e un conto economico E' in grado di costruire indicatori finanziari (ad esempio, il rendimento del capitale investito)
LIVELLO ESPERTO E' in grado di usare gli indicatori finanziari per valutare lo stato di salute finanziario di un'attività che crea valore. E' in grado di utilizzare indicatori finanziari per confrontare la condizione finanziaria della propria attività di creazione di valore con quella della concorrenza
LIVELLO BASE E' in grado di giudicare per cosa usare i propri soldi. E' in grado di redigere un semplice bilancio familiare in modo responsabile
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di redigere un budget per un'attività che crea valore E' in grado di giudicare le esigenze di liquidità di un'attività che crea valore.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di applicare i concetti di pianificazione finanziaria e di previsione di cui ha bisogno per trasformare le idee in azione (ad esempio, profitto o non profitto) E' in grado di giudicare le esigenze di cassa di un progetto complesso.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di giudicare le esigenze di liquidità di un'organizzazione che gestisce molte attività che creano valore e che dipendono l'una dall'altra. E' in grado di creare un piano per la sostenibilità finanziaria ed economica a lungo termine della propria attività di creazione di valore (o di quella del proprio team).
LIVELLO BASE E' in grado di identificare i principali tipi di reddito per le famiglie, le imprese, le organizzazioni non profit e lo Stato E' in grado di descrivere il ruolo delle banche e dell'economia nella società
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di spiegare che le attività che creano valore possono assumere forme differenti (un'impresa, un'impresa sociale, una organizzazione senza scopo di lucro e così via) e strutture di proprietà diverse (società partecipate, società a responsabilità limitata, cooperativa e così via). E' in grado di identificare fonti di finanziamento pubbliche e private per la propria attività di creazione di valore (per esempio, premi, crowdfunding ed azioni).

LIVELLO AVANZATO E' in grado di scegliere le fonti di finanziamento più appropriate per avviare o espandere un'attività che crea valore. E' in grado di candidarsi per programmi di sostegno alle imprese pubbliche o private, programmi di finanziamento, sovvenzioni pubbliche o bandi di gara. .
LIVELLO ESPERTO E' in grado di raccogliere fondi e garantire entrate da fonti differenti e di gestire la diversità di tali fonti. E' in grado di giudicare un'opportunità come un possibile investimento
LIVELLO BASE E' in grado di illustrare lo scopo della tassazione E' in grado di spiegare come la tassazione finanzia le attività di un paese e la sua parte nella fornitura di beni e servizi pubblici
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di stimare i principali obblighi contabili e fiscali che devo adempiere per soddisfare i requisiti fiscali per le proprie attività E' in grado di stimare i principali obblighi contabili e fiscali che devo adempiere per soddisfare i requisiti fiscali per le proprie attività
LIVELLO AVANZATO E' in grado di stimare come le proprie decisioni finanziarie (investimenti, acquisto di beni, beni e così via) influenzano la propria tassazione. E' in grado di prendere decisioni finanziarie sulla base degli attuali regimi fiscali.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di prendere decisioni finanziarie sulla base dei regimi fiscali di differenti paesi e territori E' in grado di mostrare entusiasmo per le sfide.
LIVELLO BASE E' in grado di mostrare entusiasmo per le sfide. E' in grado di coinvolgersi attivamente nella creazione di valore per gli altri.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di non scoraggiarsi di fronte alle difficoltà E' in grado di dare il buon esempio.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di ottenere l'appoggio degli altri per sostenere la propria attività di creazione di valore. E' in grado di ispirare gli altri, nonostante le circostanze difficili.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di mantenere l'entusiasmo con il proprio team, i propri partner e le parti interessate quando affrontiamo una situazione difficile E' in grado di formare delle coalizioni per trasformare le idee in azione
LIVELLO BASE E' in grado di persuadere gli altri fornendo una serie di argomentazioni.

LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di persuadere gli altri fornendo prove delle proprie argomentazioni E' in grado di persuadere gli altri facendo appello alle loro emozioni
LIVELLO AVANZATO E' in grado di proporre il proprio progetto di fronte a potenziali investitori o donatori. E' in grado di superare le resistenze di coloro che saranno influenzati dalla propria (o squadra) visione
LIVELLO ESPERTO E' in grado di creare una sollecitazione all'azione che coinvolga gli stakeholder interni, come i collaboratori, i partner, i dipendenti o i senior manager. E' in grado di negoziare il sostegno alle idee per la creazione di valore.
LIVELLO BASE E' in grado di comunicare le proprie idee in modo chiaro agli altri. E' in grado di comunicare le idee del proprio team ad altri in modo persuasivo utilizzando differenti metodi (per esempio, manifesti, video, giochi di ruolo)
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di comunicare soluzioni di design fantasiose. E' in grado di comunicare il valore della propria idea (o quella del proprio team) alle parti interessate
LIVELLO AVANZATO E' in grado di comunicare la propria visione (o di quella del proprio team) in modo da ispirare e persuadere gruppi esterni, come finanziatori, organizzazioni partner, volontari, nuovi membri e sostenitori. E' in grado di produrre narrazioni e scenari che motivano, ispirano e indirizzano le persone
LIVELLO ESPERTO E' in grado di partecipare a discussioni costruttive con la comunità a cui è rivolta la propria idea E' in grado di far sì che tutte le parti interessate si assumano le proprie responsabilità e agiscano in base alle opportunità di creazione di valore.
LIVELLO BASE E' in grado di fornire esempi di campagne di comunicazione stimolanti. E' in grado di discutere di come i media possono essere utilizzati per raggiungere il pubblico in modi diversi.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di utilizzare vari metodi, tra cui i social media, per comunicare efficacemente idee che creano valore. E' in grado usare i media in modo appropriato, dimostrando di essere consapevole del proprio pubblico e del proprio scopo
LIVELLO AVANZATO E' in grado di influenzare le opinioni in relazione alla propria attività di creazione di valore, attraverso un approccio pianificato ai social media E' in grado di progettare campagne sui social media per mobilitare le persone in relazione alla propria attività di creazione di valore (o a quella del proprio team).
LIVELLO ESPERTO E' in grado di definire una strategia di comunicazione per mobilitare le persone in relazione alla propria (o a quella del proprio team) attività di creazione di valore. E' in grado di sostenere e aumentare il sostegno della propria visione

LIVELLO BASE E' in grado di svolgere i compiti che gli vengono affidati in modo responsabile E' in grado di sentirsi a proprio agio nell'assumermi la responsabilità in attività condivise
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di assumermi la responsabilità individuale e di gruppo per svolgere compiti semplici nelle attività di valutazione. E' in grado di assumermi la responsabilità individuale e di gruppo in attività che creano valore
LIVELLO AVANZATO E' in grado di delegare la responsabilità in modo appropriato E' in grado di incoraggiare gli altri ad assumersi le proprie responsabilità nelle attività che creano valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di assumersi la responsabilità in attività complesse che creano valore E' in grado di assumermi la responsabilità di cogliere nuove opportunità e di affrontare sfide senza precedenti in attività che creano valore.
LIVELLO BASE E' in grado di dimostrare una certa indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli vengono affidati. E' in grado di lavorare in modo indipendente in semplici attività di creazione di valore
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di avviare semplici attività di creazione di valore E' motivato dalla possibilità di poter avviare un'attività di creazione di valore in modo indipendente
LIVELLO AVANZATO E' in grado di avviare attività che creano valore sia da solo che con gli altri. E' in grado di aiutare gli altri a lavorare in modo indipendente
LIVELLO ESPERTO E' in grado di elogiare l'iniziativa presa da altri e la ricompensa adeguatamente all'interno del proprio team e dell'organizzazione E' in grado di provare a risolvere i problemi che lo circondano
LIVELLO BASE E' in grado di provare a risolvere i problemi che lo circondano E' in grado di dimostrare spirito d'iniziativa nell'affrontare i problemi che riguardano la propria comunità
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di affrontare attivamente le sfide, risolvere i problemi e cogliere le opportunità per creare valore E' in grado di affrontare attivamente le sfide, risolvere i problemi e cogliere le opportunità per creare valore
LIVELLO AVANZATO E' in grado di agire in base a nuove idee e opportunità, che aggiungeranno valore a un'impresa nuova o esistente. E' in grado di apprezzare che altri prendano l'iniziativa per risolvere i problemi e creare valore
LIVELLO ESPERTO E' in grado di incoraggiare gli altri a prendere l'iniziativa per risolvere i problemi all'interno del proprio team/ organizzazione E' in grado di chiarire quali sono i propri obiettivi.

LIVELLO BASE E' in grado di chiarire quali sono i propri obiettivi. E' in grado di individuare obiettivi alternativi per creare valore in un contesto semplice.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere i propri obiettivi per il futuro in linea con i propri punti di forza, le proprie ambizioni, i propri interessi e i propri successi. E' in grado di fissare obiettivi a breve termine su cui poter agire
LIVELLO AVANZATO E' in grado di definire obiettivi a lungo termine in base alla visione della propria (o di quella del proprio team) attività che crea valore E' in grado di conciliare gli obiettivi a breve, medio e lungo termine con la visione della propria (o di quella della propria squadra) attività di creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di progettare una strategia per raggiungere gli obiettivi in linea con la propria (o quella del proprio team) visione. E' in grado di gestire l'equilibrio tra il bisogno di creatività e il bisogno di controllo, in modo che la capacità della propria organizzazione di raggiungere i suoi obiettivi, sia tutelata e alimentata.
LIVELLO BASE E' in grado di realizzare un semplice piano per le attività di creazione di valore. E' in grado di affrontare una serie di semplici compiti senza sentirsi a disagio.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di creare un piano d'azione che individua i passi necessari per raggiungere i propri obiettivi. E' in grado di prevedere la possibilità di modificare i propri piani.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere in sintesi le basi della gestione del progetto. E' in grado di applicare le basi del project management nella gestione di un'attività di creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di sviluppare e attenersi a un piano dettagliato di gestione del progetto, adattandosi alle mutate circostanze. E' in grado di elaborare procedure di gestione su per fornire valore in circostanze difficili.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sviluppare un modello di business per la propria idea E' in grado di definire gli elementi chiave che compongono il modello di business necessario per la realizzazione del valore identificato.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di sviluppare un business plan basato su un modello, descrivendo come raggiungere il valore identificato. E' in grado di organizzare le proprie attività utilizzando metodi di pianificazione come i piani aziendali e di marketing.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di mantenere aggiornati i miei metodi di pianificazione e di adattarli al mutare delle circostanze. E' in grado di adattare il modello di business della propria attività di creazione di valore per affrontare nuove sfide

LIVELLO BASE E' in grado di ricordare l'ordine dei passaggi necessari per sviluppare un'attività di creazione di valore a cui ha partecipato. E' in grado di identificare i passi fondamentali che sono necessari in un'attività che crea valore.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di dare priorità alle fasi fondamentali di un'attività che crea valore. E' in grado di stabilire le mie priorità e agire in base ad esse
LIVELLO AVANZATO E' in grado di definire le priorità per soddisfare la propria (o quella del proprio team) visione. E' in grado di rimanere concentrato sulle priorità stabilite, nonostante le mutate circostanze
LIVELLO ESPERTO E' in grado di definire le priorità in circostanze incerte, con informazioni parziali o ambigue E' in grado di riconoscere quanti progressi ho fatto in un compito.
LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere quanti progressi ho fatto in un compito. E' in grado di controllare se un'attività sta per essere pianificata.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di identificare differenti tipi di dati che sono necessari per monitorare l'andamento di un'attività di creazione di valore. E' in grado di fissare delle pietre miliari di base e degli indicatori di osservazione per monitorare l'andamento della propria attività di creazione di valore.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere diversi metodi per il monitoraggio delle prestazioni e dell'impatto E' in grado di definire quali dati sono necessari per monitorare le proprie attività di creazione di valore e un modo appropriato per raccogliarli
LIVELLO ESPERTO E' in grado di sviluppare gli indicatori di performance per monitorare i progressi verso un risultato di successo. E' in grado di progettare e mettere in atto un piano di raccolta dati per monitorare se la propria impresa sta raggiungendo i suoi obiettivi
LIVELLO BASE E' aperto ai cambiamenti E' in grado di affrontare e gestire i cambiamenti in modo costruttivo
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di cambiare i propri piani in base alle esigenze del proprio team. E' in grado di adattare i propri piani per raggiungere i propri obiettivi alla luce dei cambiamenti che sono al di fuori del proprio controllo.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di abbracciare il cambiamento che porta nuove opportunità per la creazione di valore E' in grado di anticipare e includere il cambiamento durante il processo di creazione del valore.

LIVELLO ESPERTO E' in grado di utilizzare i risultati del monitoraggio per adattare la visione, gli obiettivi, le priorità, le fasi di azione o qualsiasi altro aspetto del processo di creazione del valore. E' in grado di comunicare all'organizzazione il motivo delle modifiche e degli adeguamenti
LIVELLO BASE E' in grado di non aver paura di commettere errori mentre prova cose nuove. E' in grado di esaminare i propri modi per realizzare le cose.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di discutere il ruolo che l'informazione svolge nel ridurre l'incertezza, l'ambiguità e il rischio. E' in grado di cercare, confrontare e contrastare le fonti di informazione differenti per ridurre l'ambiguità, l'incertezza, e i rischi nel prendere decisioni.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di trovare il modo di prendere decisioni quando le informazioni sono incomplete E' in grado di mettere insieme punti di vista diversi per prendere decisioni quando il grado di incertezza è elevato.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di prendere decisioni che valutano tutti gli elementi in una situazione incerta e ambigua. E' in grado di impostare strategie appropriate per la raccolta e il monitoraggio dei dati, che aiutano a prendere decisioni basate su prove concrete.
LIVELLO BASE E' in grado di individuare esempi di rischi nel proprio ambiente E' in grado di descrivere i rischi legati a una semplice attività di creazione di valore a cui partecipa.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere quelli che sono i rischi accettabili da quelli inaccettabili E' in grado di valutare i rischi e i benefici dell'auto-impiego con opzioni di carriera alternative e fare scelte che riflettono le proprie preferenze.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di applicare il concetto di perdita conveniente per prendere decisioni quando si crea valore E' in grado di confrontare le attività che creano valore sulla base di una valutazione del rischio.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di valutare i rischi a cui la propria impresa è esposta al variare delle condizioni. E' in grado di valutare gli investimenti ad alto rischio a lungo termine utilizzando un approccio strutturato.

LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di valutare criticamente i rischi associati a un'idea che crea valore, tenendo conto di una varietà di fattori. E' in grado di valutare criticamente i rischi legati all'impostazione formale di un'impresa che crea valore nell'area in cui lavora
LIVELLO AVANZATO Dimostra che è in grado di prendere decisioni soppesando sia i rischi che i benefici attesi di un'attività che crea valore. E' in grado di delineare un piano di gestione del rischio per guidare le proprie scelte (o quelle del proprio team) nello sviluppo della propria attività di creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di utilizzare strategie per ridurre i rischi che possono sorgere durante il processo di creazione del valore. E' in grado di elaborare strategie per ridurre il rischio che la propria iniziativa di creazione di valore diventi obsoleta
LIVELLO BASE E' in grado di mostrare rispetto per gli altri, il loro background e le loro situazioni. E' aperto al valore che gli altri possono portare alle attività di creazione di valore
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di conciliare diversi contributi per creare valore. E' in grado di valutare la diversità come una possibile fonte di idee e opportunità
LIVELLO AVANZATO E' in grado di sostenere la diversità all'interno del proprio team o della propria organizzazione Al di fuori della propria organizzazione, è in grado di trovare idee che creano valore e le valorizzano
LIVELLO BASE E' in grado di mostrare empatia verso gli altri E' in grado di riconoscere il ruolo delle proprie emozioni, abitudini e condotte nel plasmare gli atteggiamenti e i comportamenti degli altri e viceversa.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di esprimere le proprie (o quelle del proprio team) idee che creano valore in modo deciso. E' in grado di affrontare e risolvere i conflitti
LIVELLO AVANZATO E' in grado di scendere a compromessi, se necessario E' in grado di gestire comportamenti non positivi che ostacolano le attività che creano valore per se stessi (o per il mio team) (per esempio, atteggiamenti non costruttivi), comportamenti aggressivi e così via).
LIVELLO ESPERTO E' in grado di risolvere i conflitti E' in grado di mostrare empatia verso gli altri
LIVELLO BASE E' in grado di mostrare empatia verso gli altri E' in grado di descrivere i vantaggi di ascoltare le idee degli altri per raggiungere i propri (o quelli del proprio team) obiettivi
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di ascoltare le idee degli altri per creare valore senza pregiudizi E' in grado di ascoltare i beneficiari della propria attività

LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere diverse tecniche per la gestione dei rapporti con gli utenti finali E' in grado di mettere in atto strategie per ascoltare attivamente i propri utenti finali e agire in base alle loro esigenze.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di raccogliere informazioni da una vasta gamma di fonti per capire le esigenze dei propri utenti finali. E' aperto e in grado di coinvolgere altri nelle proprie attività di creazione di valore.
LIVELLO BASE E' aperto e in grado di coinvolgere altri nelle proprie attività di creazione di valore. E' in grado di contribuire con semplici attività a creare valore.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di contribuire al processo decisionale di gruppo. E' in grado di creare un team di persone che possono lavorare insieme su un'attività che crea valore.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di usare tecniche e strumenti che aiutano le persone a lavorare insieme. E' in grado di dare alle persone l'aiuto e il supporto di cui hanno bisogno per dare il meglio di sé all'interno di una squadra
LIVELLO ESPERTO E' in grado di lavorare con un team "remoto" di persone che possono contribuire, in modo indipendente, a un'attività che crea valore. E' in grado di progettare metodi di lavoro e incentivi che consentano ai membri del team di lavorare bene insieme
LIVELLO BASE E' aperto e in grado di coinvolgere altri nelle proprie attività di creazione di valore. E' in grado di contribuire con semplici attività a creare valore.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di contribuire al processo decisionale di gruppo. E' in grado di creare un team di persone che possono lavorare insieme su un'attività che crea valore.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di usare tecniche e strumenti che aiutano le persone a lavorare insieme. E' in grado di dare alle persone l'aiuto e il supporto di cui hanno bisogno per dare il meglio di sé all'interno di una squadra
LIVELLO ESPERTO E' in grado di lavorare con un team "remoto" di persone che possono contribuire, in modo indipendente, a un'attività che crea valore. E' in grado di progettare metodi di lavoro e incentivi che consentano ai membri del team di lavorare bene insieme
LIVELLO BASE E' in grado di spiegare il significato e le forme di associazione, cooperazione e sostegno peer-to-peer (per esempio, la famiglia e altre comunità). E' aperto e in grado di stabilire nuovi contatti e collaborare con altri (singoli e gruppi).

LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di usare le relazioni che possiede per ottenere il supporto di cui ha bisogno per trasformare le idee in azione, compreso il supporto emotivo E' in grado di stabilire nuove relazioni per ottenere il supporto di cui ha bisogno per trasformare le idee in azione, compreso il supporto emotivo (per esempio, entrare a far parte di una rete di mentori).
LIVELLO AVANZATO E' in grado di usare la propria rete per trovare le persone più adatte a lavorare sulla propria (o su quella del proprio team) attività di creazione di valore. E' in grado di mettersi in contatto con le persone adatte all'interno e all'esterno della propria organizzazione per sostenere la propria (o quella del proprio team) attività di creazione di valore.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di usare il proprio network per raccogliere prospettive differenti per indirizzare il proprio (o quello del proprio team) processo di creazione di valore E' in grado di disegnare dei processi per costruire nuove reti o ingaggiare nuovi stakeholders
LIVELLO BASE E' in grado di trovare esempi di grandi fallimenti che hanno creato valore E' in grado di fornire esempi di fallimenti temporanei che hanno portato a risultati preziosi.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di riflettere sui fallimenti (propri e altrui), identificarne le cause e imparare da essi. E' in grado di giudicare se e in che maniera ha raggiunto i propri obiettivi, in modo da poter valutare le proprie prestazioni e imparare da esse
LIVELLO AVANZATO E' in grado di riflettere sui propri successi (o su quelli del proprio team) e sui fallimenti temporanei, man mano che le cose si sviluppano, in modo da imparare e migliorare la propria capacità di creare valore. E' in grado di aiutare gli altri a riflettere sui loro risultati e sui loro fallimenti temporanei, fornendo un feedback onesto e costruttivo.
LIVELLO ESPERTO E' in grado di portare il proprio team o l'organizzazione ad un livello superiore delle prestazioni, sulla base dei feedback raccolti e imparando dai risultati e dai fallimenti. E' in grado di fornire esempi che dimostrano che le proprie capacità e competenze sono migliorate con l'esperienza.
LIVELLO BASE E' in grado di fornire esempi che dimostrano che le proprie capacità e competenze sono migliorate con l'esperienza. E' in grado di affermare che le proprie capacità e le proprie competenze cresceranno con l'esperienza, attraverso successi e fallimenti.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di riflettere sulla rilevanza dei propri percorsi di apprendimento per le proprie opportunità e scelte future E' in grado di ricercare sempre opportunità per migliorare i propri punti di forza e ridurre o compensare le proprie debolezze

LIVELLO AVANZATO E' in grado di trovare e scegliere le opportunità per superare le proprie (o quelle del proprio team) debolezze e per sviluppare i propri (o quelli del proprio team) punti di forza E' in grado di aiutare gli altri a sviluppare i loro punti di forza e a ridurre o compensare le loro debolezze
LIVELLO ESPERTO E' in grado di identificare le opportunità di auto-miglioramento nella mia organizzazione e non solo E' in grado di progettare e mettere in atto una strategia per la propria impresa per continuare a generare valore
LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere ciò che ha imparato partecipando ad attività che creano valore. E' in grado di riflettere sulle proprie esperienze ed attività e imparare da essa.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di riflettere sulla propria interazione con gli altri (compresi i coetanei e i mentori) e imparare da essa E' in grado di filtrare il feedback fornito da altri e prendere il meglio.
LIVELLO AVANZATO E' in grado di includere l'apprendimento permanente nello sviluppo della propria persona. E' in grado di aiutare gli altri a riflettere sul loro rapporto con le altre persone e aiutarli ad imparare da questa interazione
LIVELLO ESPERTO E' in grado di imparare dalle attività di monitoraggio dell'impatto e di valutazione per seguire i progressi della propria attività di creazione di valore. E' in grado di imparare lezioni dai processi di monitoraggio e valutazione e inserirle nei processi di apprendimento della propria organizzazione

AREA DI COMPETENZA	COMPETENZA
PERSONALE	AUTOREGOLAZIONE Avere consapevolezza e capacità di gestione delle emozioni, dei pensieri e dei comportamenti
	FLESSIBILITA' Capacità di gestire le transizioni e l'incertezza e di affrontare le sfide
	BENESSERE Ricerca soddisfazione nella vita, avere cura della salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile
SOCIALE	EMPATIA Comprendere le emozioni, le esperienze e i valori di un'altra persona e fornire risposte appropriate

COMUNICAZIONE

Utilizzare strategie di comunicazione pertinenti, codici e strumenti specifici del dominio, a seconda del contesto e del contenuto

COLLABORAZIONE

Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri

APPRENDERE AD APPRENDERE

MENTALITA' DI CRESCITA

Credere nel proprio e altrui potenziale di apprendere e progredire continuamente

PENSIERO CRITICO

Valutare le informazioni e gli argomenti a sostegno di conclusioni motivate e sviluppare soluzioni innovative

GESTIONE

DELL'APPRENDIMENTO

Pianificare, organizzare, monitorare e implementare il proprio apprendimento

STANDARD DI QUALIFICAZIONE

DIMENSIONE 1

Ha consapevolezza ed espressione di emozioni, pensieri, valori e comportamenti personali ed è in grado di comprendere e regolare le emozioni, i pensieri e il comportamento personali, comprese le risposte allo stress

DIMENSIONE 2

E' in grado di coltivare l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'autoefficacia e un senso di scopo per sostenere l'apprendimento e l'azione

DIMENSIONE 1

Ha disponibilità a rivedere opinioni e linee d'azione di fronte a nuove prove ed è in grado di comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti e azioni in risposta ai cambiamenti dei contesti

DIMENSIONE 2

E' in grado di gestire le transizioni nella vita personale, la partecipazione sociale, il lavoro e i percorsi di apprendimento, facendo scelte consapevoli e fissando obiettivi

DIMENSIONE 1

Ha consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere ed è in grado di comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale

DIMENSIONE 2

E' in grado di adottare uno stile di vita sostenibile che rispetti l'ambiente e il benessere fisico e mentale di sé e degli altri, cercando e offrendo supporto sociale

DIMENSIONE 1

Ha consapevolezza delle emozioni, delle esperienze e dei valori di un'altra persona ed è in grado di comprendere le emozioni e le esperienze di un'altra persona e ha capacità di assumere in modo proattivo la loro prospettiva

DIMENSIONE 2

E' in grado di rispondere alle emozioni e alle esperienze di un'altra persona e di essere consapevole che l'appartenenza al gruppo influenza il proprio atteggiamento

DIMENSIONE 1

Ha consapevolezza della necessità di una varietà di strategie di comunicazione, registri linguistici e strumenti adattati al contesto e al contenuto ed è in grado di comprendere e gestire interazioni e conversazioni in diversi contesti socioculturali e situazioni specifiche del dominio

DIMENSIONE 2

E' in grado di ascoltare gli altri e impegnarsi in conversazioni con fiducia, assertività, chiarezza e reciprocità, sia in contesti personali che sociali

DIMENSIONE 1

Ha intenzione di contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose

DIMENSIONE 2

E' in grado di effettuare una ripartizione dei compiti, delle risorse e delle responsabilità all'interno di un gruppo, tenendo conto del suo obiettivo specifico; suscitare l'espressione di punti di vista diversi e adottare un approccio sistemico

DIMENSIONE 1

Ha consapevolezza e fiducia nelle proprie e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere con lavoro e dedizione ed è in grado di capire che l'apprendimento è un processo permanente che richiede apertura, curiosità e determinazione

DIMENSIONE 2

E' in grado di riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze di successo e di insuccesso per continuare a sviluppare il proprio potenziale

DIMENSIONE 1

Ha consapevolezza dei potenziali pregiudizi nei dati e dei propri limiti personali, raccogliendo informazioni e idee valide e affidabili da fonti diverse e affidabili ed è in grado di confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi mediatici al fine di trarre conclusioni logiche

DIMENSIONE 2

E' in grado di sviluppare idee creative, sintetizzare e combinare concetti e informazioni provenienti da diverse fonti al fine di risolvere i problemi

DIMENSIONE 1

Ha consapevolezza dei propri interessi di apprendimento, dei processi e delle strategie preferite, comprese le esigenze di apprendimento e il supporto richiesto ed è in grado di pianificare e implementare obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento

DIMENSIONE 2

E' in grado di riflettere e valutare scopi, processi e risultati dell'apprendimento e della costruzione della conoscenza, stabilendo relazioni tra domini

COMPETENZA

Numeracy

STANDARD DI QUALIFICAZIONE

LIVELLO DI STANDARD INFERIORE 1

E' in grado di svolgere processi semplici come contare, ordinare, eseguire operazioni aritmetiche di base con numeri interi o denaro, o riconoscere rappresentazioni spaziali comuni in contesti concreti e familiari, dove il contenuto matematico è esplicito con poco o nessun testo o elementi di distrazione.

LIVELLO DI STANDARD 1

E' in grado di svolgere processi matematici di base in contesti comuni e concreti, dove il contenuto matematico è esplicito con poco testo e minimi elementi di distrazione. Le attività solitamente richiedono processi semplici o in un solo passaggio che coinvolgono il contare, l'ordinare, l'eseguire operazioni aritmetiche di base, comprendere percentuali semplici come il 50%, e localizzare e identificare elementi di rappresentazioni grafiche o spaziali semplici o comuni.

LIVELLO DI STANDARD 2

E' in grado di identificare e agire sulle informazioni e idee matematiche incorporate in una serie di contesti comuni, dove il contenuto matematico è abbastanza esplicito o visivo con relativamente pochi elementi di distrazione. Le attività richiedono l'applicazione di due o più passaggi o processi che coinvolgono calcoli con numeri interi e decimali comuni, percentuali e frazioni; misurazioni semplici e rappresentazioni spaziali; stime; e l'interpretazione di dati e statistiche relativamente semplici in testi,

LIVELLO DI STANDARD 3

E' in grado di comprendere informazioni matematiche che possono essere meno esplicite, incorporate in contesti non sempre familiari e rappresentate in modi più complessi. Le attività richiedono diversi passaggi e possono coinvolgere la scelta di strategie di risoluzione dei problemi e processi pertinenti. Le attività tendono a richiedere l'applicazione del senso numerico e del senso spaziale; il riconoscimento e il lavoro con relazioni matematiche, schemi e proporzioni espresse in forma verbale o numerica e l'interpretazione e l'analisi di base dei dati e delle statistiche in testi, tabelle e grafici.

LIVELLO DI STANDARD 4

E' in grado di comprendere un'ampia gamma di informazioni matematiche che possono essere complesse, astratte o inserite in contesti non familiari. Queste attività implicano l'esecuzione di più passaggi e la scelta di strategie e processi di risoluzione dei problemi pertinenti. Le attività tendono a richiedere analisi e ragionamenti più complessi su quantità e dati; statistiche e probabilità; relazioni spaziali e cambiamento, proporzioni e formule. Le attività a questo livello possono anche richiedere la comprensione di argomenti o la comunicazione di spiegazioni ben ragionate per risposte o scelte.

LIVELLO DI STANDARD 5

E' in grado di comprendere rappresentazioni complesse e idee matematiche e statistiche astratte e formali anche inserite in testi complessi. Le attività possono richiedere di dover integrare diversi tipi di informazioni matematiche, dove è necessaria una notevole decifrazione o interpretazione; trarre inferenze; sviluppare o lavorare con argomentazioni o modelli matematici; e giustificare, valutare e riflettere criticamente sulle soluzioni o sulle scelte.

FONDO NUOVE COMPETENZE - Avviso pubblico del 5 dicembre 2024 - Elenco dei Fondi paritetici interprofessionali aderenti	
Fondo	TIPOLOGIA INTERVENTO
Fonarcom	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Foncoop	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fonder	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
fondimpresa	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fondir	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fonditalia	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fondo FBA	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fondoartigianato	Filiere formative/Singoli datori di lavoro
Fondoconoscenza	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fondoforte	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fondolavoro	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fondopmi	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fondoprofessioni	Singoli datori di lavoro
Fonservizi	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Fonter	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Foragri	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro
Formazienda	Sistemi formativi/Filiere Formative/Singoli datori di lavoro

Fideiussione per l'anticipazione della prima quota dei contributi previsti dal Fondo Nuove Competenze

PREMESSA

Il Contraente _____,
C.F. _____ P.I. _____,
con sede legale in _____, (indicare esatta denominazione ed
estremi identificativi del soggetto richiedente/datore di lavoro; sede legale, codice fiscale
e partita IVA), ha presentato una richiesta di contributo a valere sull'Avviso Fondo Nuove
Competenze, approvato **xxxxxxxxxx** per il finanziamento del progetto formativo
presentato

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a conclusione delle procedure di verifica e
valutazione, acquisito il parere della Regione interessata in merito al progetto formativo,
ha approvato l'istanza _____ il _____ ed ha concesso un contributo
per l'esecuzione del progetto presentato ed ammesso a finanziamento, nella misura di
Euro _____, quale importo massimo erogabile ed Euro xxxxxxxx quale
importo massimo effettivamente finanziabile per il calcolo della fideiussione.

L'Avviso Fondo Nuove Competenze III° Edizione ha previsto che a seguito
dell'approvazione dell'istanza di contributo i destinatari possano richiedere, a titolo di
anticipazione, l'erogazione del 40% (quaranta per cento) del contributo effettivamente
finanziabile per il calcolo della fideiussione, previa presentazione di una fidejussione
bancaria o polizza fideiussoria assicurativa irrevocabile, incondizionata ed escutibile a
prima richiesta, di importo pari alla somma da erogare e di durata definita al successivo
articolo 2, a garanzia dell'eventuale richiesta di restituzione della somma stessa

Il Contraente, a seguito dell'effettiva ammissione a contributo, ha dichiarato la propria
volontà di ricevere l'anticipazione nella misura di Euro _____, previa
presentazione di garanzia fideiussoria di importo pari all'anticipo stesso

La Banca _____/Società di assicurazione _____/Società finanziaria _____
ha preso visione dell'Avviso Fondo Nuove Competenze III Edizione che prevede la
possibilità di accedere all'anticipazione dei contributi previa presentazione di apposita
polizza fideiussoria; dell'istanza di partecipazione presentata dal beneficiario contraente e
del relativo progetto formativo; ed è perfettamente al corrente di tutte le condizioni di
revoca del contributo, così come riportate nei richiamati provvedimenti amministrativi.

La Banca _____/Società di assicurazione _____/Società finanziaria _____
ha sempre onorato i propri impegni con le Pubbliche Amministrazioni

Tutto ciò premesso:

La sottoscritta _____ (in seguito indicata per brevità "Fideiussore") con sede
legale in _____, Via _____, capitale sociale Euro _____/_____,
iscritta nel Repertorio Economico Amministrativo al n. _____ iscritta all'albo/elenco
_____, in persona del Sig./Sig.ra _____ nato a
_____, il _____ (carta d'identità n. _____ rilasciata in
data _____) nella sua qualità di _____, domiciliata presso _____;
casella di PEC _____;

DICHIARA

di prestare fidejussione a favore del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cod. fisc.
80237250586, con sede in Via Veneto 56, CAP 00156 Roma, casella PEC
fondonuovecompetenze@pec.lavoro.gov.it, a garanzia della puntuale ed esatta
restituzione dell'anticipazione di Euro _____ (Euro
_____)

"Contraente" (Denominazione del Contraente Beneficiario del finanziamento)

C.F. _____ P.I. _____,
con sede legale in _____, beneficiario del finanziamento
pubblico concesso il _____, per la realizzazione del progetto presentato
tramite la piattaforma informatica.

Casella PEC _____

a _____ mezzo _____ del _____ sottoscritto _____ Sig.ra/Sig.

nato a _____ il _____ CF _____

In qualità di _____

Condizioni Generali

Art.1 – Oggetto della garanzia

Il Fideiussore garantisce irrevocabilmente ed incondizionatamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la restituzione della somma complessiva di Euro _____, (_____/00) erogata a titolo di anticipazione al Contraente e a qualsiasi titolo richiesta al Contraente.

Tale importo sarà automaticamente maggiorato degli interessi pari al tasso ufficiale di riferimento (TUR) vigenti alla data dell'ordinativo di pagamento, decorrenti dalla data dell'erogazione dell'anticipazione a quella del rimborso.

Il Fideiussore non potrà recedere durante il periodo di efficacia della presente garanzia che si estinguerà con l'esatto adempimento della prestazione oggetto del finanziamento e prende atto del fatto che il contributo non potrà in alcun modo essere oggetto di cessione a terzi da parte del beneficiario.

Art. 2 – Durata della garanzia

La presente garanzia fidejussoria ha validità fino al ventiquattresimo mese successivo alla data di stipula della polizza e comunque fino alla dichiarazione di svincolo da parte dell'Amministrazione, se precedente rispetto alla conclusione di tale periodo.

Alla scadenza del periodo massimo, la garanzia, ove non sia stata previamente svincolata da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si intenderà tacitamente e automaticamente prorogata per non più di una volta, per la durata di un semestre.

Decorso l'ultimo termine, la garanzia cesserà decadendo automaticamente e ad ogni effetto.

Il mancato pagamento dei premi di proroga da parte del contraente non potrà essere opposto all'Ente garantito.

Art. 3 – Escussione della polizza

Ove ricorra la circostanza di dover provvedere a totale o parziale incameramento delle somme garantite dalla fideiussione in favore del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Fideiussore si impegna irrevocabilmente a pagare immediatamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dietro semplice richiesta scritta e senza necessità di alcuna prova e motivazione, ogni eccezione rimossa, e senza necessità di alcuna previa comunicazione, intimazione, messa in mora o richiesta nei confronti dell'ente, tutte le

somme che il Ministero stesso richiederà, a qualsiasi titolo dovute dal Contraente a causa ed in ragione della procedura di finanziamento in oggetto, fino alla concorrenza dell'importo di cui all'art. 1, entro il termine massimo di 30 giorni dal ricevimento della richiesta stessa. Nel caso di ritardo nella liquidazione dell'importo garantito, comprensivo di interessi, il Fideiussore corrisponderà i relativi interessi moratori in misura pari al tasso ufficiale di riferimento (TUR) con decorrenza dal trentesimo giorno successivo a quello della ricezione della richiesta di escussione, senza necessità di costituzione in mora.

Il Fideiussore non potrà opporre alcuna eccezione anche in caso che il Contraente sia dichiarato nel frattempo fallito, ovvero sottoposto a procedure concorsuali o posto in liquidazione.

Il Fideiussore dichiara che alla presente garanzia non sono applicabili le disposizioni di cui agli articoli 1955 e 1957 del codice civile, delle quali, comunque, rinuncia ad avvalersi. Tale richiesta dovrà pervenire al Fideiussore entro i termini di cui all'art.2 ed essere formulata in conformità all'art.5.

Il Fideiussore rinuncia formalmente ed espressamente al beneficio della preventiva escussione di cui all'art. 1944 c.c.e rinuncia all'eccezione di cui all'art.1957, comma 2, cod.civ.

Art. 4 – Surrogazione - Rivalsa

Il Fideiussore, nei limiti delle somme corrisposte all'Ente garantito, è surrogato a quest'ultimo in tutti i diritti, ragioni ed azioni verso il Contraente, i suoi successori ed aventi causa a qualsiasi titolo.

Il Fideiussore ha altresì il diritto di rivalsa verso il Contraente per le somme pagate in forza della presente garanzia.

Art. 5 – Forma delle comunicazioni

Tutte le comunicazioni e notifiche al Fideiussore, dipendenti dalla presente garanzia devono avvenire esclusivamente con lettera raccomandata o tramite PEC inviate agli indirizzi indicati nella scheda riportata in premessa.

Art. 6 - Requisiti soggettivi

Il Fideiussore dichiara, secondo il caso, di:

(a) possedere alternativamente i requisiti soggettivi previsti dall'art. 1 della legge 10 giugno 1982, n. 348 o dall'art. 106 del d.lgs. 1 settembre 1993, n. 385, come novellato dal decreto legislativo 13 agosto 2010, n. 14:

1. se Banca, di essere iscritta all'Albo presso la Banca d'Italia;

2. se Società di assicurazione, di essere inserita nell'elenco delle imprese autorizzate all'esercizio del ramo cauzioni presso l'IVASS (già ISVAP);

3. se Società finanziaria, di essere inserita nell'elenco speciale di cui all'articolo 106 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, come novellato dal decreto legislativo 13 agosto 2010, n. 14.

(b) di non essere stata temporaneamente inibita ad esercitare la propria attività sul territorio nazionale dalle competenti Autorità nazionali o comunitarie.

Nel caso in cui il Fideiussore sia sottoposto a procedura concorsuale o comunque cessi la propria attività per qualunque causa, il Contraente dovrà rinnovare la fideiussione con un altro dei soggetti sopraindicati, dandone immediata comunicazione al Ministero.

Nel caso in cui il fideiussore sia un soggetto estero, esso dichiara di essere in regola con gli adempimenti e le disposizioni previste in materia di legalizzazione di documenti prodotti all'estero e presentati alle pubbliche amministrazioni (art. 33 del D.p.r. 445/2000).

Art. 7 – Foro competente

Le parti convengono che per qualsiasi controversia che possa sorgere nei confronti dell'Ente garantito, il Foro competente è quello di Roma.

Art. 8 – Inefficacia di clausole limitative della garanzia

Sono da considerare inefficaci eventuali limitazioni dell'irrevocabilità, incondizionabilità ed escutibilità a prima richiesta della presente fidejussione.

Art. 9 – Rinvio alle norme di legge

Per tutto quanto non diversamente regolato, valgono le norme di legge.

Luogo _____ data _____

IL CONTRAENTE

IL FIDEIUSSORE

Il soggetto che impegna la volontà dell'Ente garante deve specificare espressamente la sua qualità e sottoscrivere l'atto con firma elettronica digitale. L'autenticità di tale sottoscrizione e la sussistenza dei relativi poteri di firma saranno in ogni caso confermati a mezzo di attestazione notarile apposta in calce all'atto medesimo, anch'essa sottoscritta in forma digitale.

L'Amministrazione potrà procedere in ogni caso e in qualsiasi momento a verificare in autonomia la validità della garanzia prestata presso l'Istituto garante, l'IVASS o altri soggetti.

Dichiarazione sostitutiva per la concessione di aiuti in «de minimis», ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445

(Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa)

Il sottoscritto:

SEZIONE 1 – Anagrafica richiedente

Il Titolare / legale rappresentante dell'impresa	Nome e cognome		nata/o il	nel Comune di		Prov
	Comune di residenza	CAP	Via		n.	Prov

In qualità di **titolare/legale rappresentante dell'impresa**:

SEZIONE 2 – Anagrafica impresa

Impresa	Denominazione/Ragione sociale dell'impresa		Forma giuridica			
Sede legale	Comune	CAP	Via	n.	prov	
Dati impresa	Codice fiscale	Partita IVA				
Codice Ateco						

In relazione a quanto previsto dall'Avviso:

Avviso	Titolo:	Estremi provvedimento di approvazione	Pubblicato in

Per la concessione di aiuti «de minimis» di cui al seguente Regolamento della Commissione:

- ☐ Regolamento n. 2023/2831 *de minimis* generale
- ☐ Regolamento n. 1408/2013 *de minimis* nel settore agricolo
- ☐ Regolamento n. 717/2014 *de minimis* nel settore pesca

CONSAPEVOLE delle responsabilità anche penali assunte in caso di rilascio di dichiarazioni mendaci, formazione di atti falsi e loro uso, **e della conseguente decadenza dai benefici** concessi sulla base di una dichiarazione non veritiera, ai sensi degli articoli 75 e 76 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa),

DICHIARA

Sezione A – Natura dell'impresa

- ✓ che il codice Ateco 2007 (aggiornamento 2022) riferibile alla presente istanza di contributo, è il seguente:
_____ (indicare codice Ateco).e che il codice Ateco dell'impresa è tra quelli elencati nell'Allegato_01 dell'Avviso relativo alla terza edizione del Fondo Nuove Competenze

☐ Che l'impresa non è controllata né controlla, direttamente o indirettamente¹, altre imprese.

☐ Che l'impresa controlla, anche indirettamente, le imprese seguenti aventi sede legale in Italia:

(Ragione sociale e dati anagrafici) (ripetere tabella se necessario)

Anagrafica impresa controllata					
Impresa	Denominazione/Ragione sociale dell'impresa		Forma giuridica		
Sede legale	Comune	CAP	Via	n.	prov
Dati impresa	Codice fiscale		Partita IVA		

☐ Che l'impresa è controllata, anche indirettamente, dalle imprese seguenti aventi sede legale o unità operativa in Italia:

(Ragione sociale e dati anagrafici) (ripetere tabella se necessario)

Anagrafica dell'impresa che esercita il controllo sulla richiedente					
Impresa	Denominazione/Ragione sociale dell'impresa		Forma giuridica		
Sede legale	Comune	CAP	Via	n.	prov
Dati impresa	Codice fiscale		Partita IVA		

¹ Nel rilasciare la dichiarazione «de minimis» si dovrà tener conto degli aiuti ottenuti nel triennio di riferimento non solo dall'impresa richiedente, ma anche da tutte le imprese, a monte o a valle, legate ad essa da un rapporto di collegamento (controllo), nell'ambito dello stesso Stato membro. Fanno eccezione le imprese tra le quali il collegamento si realizza attraverso un Ente pubblico, che sono prese in considerazione singolarmente. Fanno eccezione anche le imprese tra cui collegamento si realizza attraverso persone fisiche, che non dà luogo all'«impresa unica». Il rapporto di collegamento (controllo) può essere anche indiretto, cioè può sussistere anche per il tramite di un'impresa terza. Ai sensi dell'rt. 2, par. 2 Regolamento n. 1408/2013/UE, Reg. 717/2014, Reg. 2023/2831 s'intende per «impresa unica» l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni seguenti: a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa; b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa; c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima; d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima. Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui al primo comma, lettere da a) a d), per il tramite di una o più altre imprese sono anch'esse considerate un'impresa unica. Pertanto, qualora l'impresa richiedente faccia parte di «un'impresa unica» così definita, ciascuna impresa ad essa collegata (controllata o controllante) dovrà fornire le informazioni relative al rispetto del massimale, facendo sottoscrivere al proprio legale rappresentante una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. Tali dichiarazioni dovranno essere allegate alla domanda da parte dell'impresa richiedente il contributo.

Sezione B - Rispetto del massimale

Che l'esercizio finanziario/anno dell'impresa rappresentata inizia il _____ e termina il _____ ;

☐ **2.1** - Che all'impresa rappresentata **NON È STATO CONCESSO** nell'anno/nell'esercizio finanziario corrente e nei due anni/esercizi finanziari precedenti alcun aiuto «*de minimis*», tenuto conto anche delle disposizioni relative a fusioni/acquisizioni o scissioni;

☐ **2.2** - Che all'impresa rappresentata **SONO STATI CONCESSI** nell'anno/nell'esercizio finanziario corrente e nei due anni/esercizi finanziari precedenti i seguenti aiuti «*de minimis*», tenuto conto anche delle disposizioni relative a fusioni/acquisizioni o scissioni²:

(Aggiungere righe se necessario)

	Impresa cui è stato concesso il <i>de minimis</i>	Ente concedente	Riferimento normativo/amministrativo che prevede l'agevolazione	Provvedimento di concessione e data	Reg. UE <i>de minimis</i> ³	Importo dell'aiuto <i>de minimis</i>		Di cui imputabile all'attività di trasporto merci su strada per conto terzi
						Concesso	Effettivo ⁴	
1								
2								
TOTALE								

Sezione C - condizioni di cumulo

☐ Che in riferimento agli stessi «**costi ammissibili**» l'impresa rappresentata **NON** ha beneficiato di altri aiuti di Stato.

☐ Che in riferimento agli stessi «**costi ammissibili**» l'impresa rappresentata ha beneficiato dei seguenti aiuti di Stato:

n.	Ente concedente	Riferimento normativo o amministrativo che prevede l'agevolazione	Provvedimento di concessione	Regolamento di esenzione (e articolo pertinente) o Decisione Commissione UE ⁵	Intensità di aiuto		Importo imputato sulla voce di costo o sul progetto
					Ammissibile	Applicata	
1							
2							
TOTALE							

² In caso di acquisizioni di aziende o di rami di aziende o fusioni, in tabella va inserito anche il *de minimis* usufruito dall'impresa o ramo d'azienda oggetto di acquisizione o fusione. In caso di scissioni, indicare solo l'ammontare attribuito o assegnato all'impresa richiedente.

³ Indicare il regolamento in base al quale è stato concesso l'aiuto "de minimis": es. Reg. n. 2023/2831, Reg. n. 1408/2013; Reg. n. 717/2014.

⁴ Indicare l'importo effettivamente liquidato a saldo, se inferiore a quello concesso, e/o l'importo attribuito o assegnato all'impresa richiedente in caso di scissione e/o l'importo attribuito o assegnato al ramo d'azienda ceduto.

⁵ Indicare gli estremi del Regolamento (ad esempio Regolamento di esenzione 800/08) oppure della Decisione della Commissione che ha approvato l'aiuto notificato.

AUTORIZZA

l'Amministrazione concedente al trattamento e all'elaborazione dei dati forniti con la presente dichiarazione, per finalità gestionali e statistiche, anche mediante l'ausilio di mezzi elettronici o automatizzati, nel rispetto della sicurezza e della riservatezza e ai sensi dell'articolo 38 del citato DPR n. 445/2000 allegando alla presente dichiarazione, copia fotostatica di un documento di identità.

Luogo e data

In fede

(Il titolare/legale rappresentante dell'impresa)

GLOSSARIO – LE PAROLE DELLA FORMAZIONE IN FNC3

Destinatari della formazione	Sono destinatari delle azioni formative in FNC3: ➤ lavoratori dipendenti al momento della presentazione dell'istanza; <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettere a), b) e c)</i> ➤ disoccupati da almeno 12 mesi, assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione; <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera d)</i> ➤ lavoratori assunti, successivamente alla data di pubblicazione del presente decreto interministeriale del 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cosiddetto apprendistato di terzo livello) di cui all'art. 45 del DM 81/2015; <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera e)</i> ➤ disoccupati preselezionati dall'azienda che partecipano alle attività formative insieme agli altri lavoratori per la loro successiva assunzione dopo la conclusione della formazione ed entro la presentazione del saldo; <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera f)</i> tali destinatari devono essere identificati e comunicati tramite il sistema informativo al momento della presentazione dell'istanza. Inoltre: ➤ disoccupati formati per la loro successiva assunzione con contratto stagionale di almeno 120 giorni in aziende dei settori agricolo e turismo (come da codici Ateco allegati all'Avviso) dopo la conclusione della formazione ed entro la presentazione del saldo, <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera g)</i> tali destinatari devono essere identificati e comunicati tramite il sistema informativo prima dell'avvio della formazione.
Sistemi formativi	Sono denominati "Sistemi Formativi" i sistemi/gruppi di imprese caratterizzati dalla presenza di grandi datori di lavoro di riferimento, cosiddetti Big Player. Il programma progetto formativo deve coinvolgere almeno una Big Player in qualità di capofila del Sistema Formativo classificata grande impresa secondo la definizione ai sensi della Direttiva UE 2023/2775 in vigore dal 01/01/2024. <i>Riferimento: Avviso FNC3 – Paragrafo 4, punto 4.1, lettera a)</i>
Filiere formative	Sono denominate "Filiere formative" i sistemi organizzati e non organizzati di datori di lavoro di imprese micro, piccole e medie che operano preferibilmente nell'ambito di distretti territoriali, specializzazioni produttive, reti o filiere con una vocazione produttiva ed economica. Il programma formativo deve coinvolgere datori di lavoro non classificati grande impresa secondo la definizione ai sensi della Direttiva UE 2023/2775 in vigore dal 01/01/2024 e tale raggruppamento di imprese deve comunque prevedere una capofila. <i>Riferimento: Avviso FNC3 – Paragrafo 4, punto 4.1, lettera b)</i>
Programma formativo	Identifica l'architettura formativa dei percorsi che compongono l'istanza di sistema o di filiera in FNC3. La capofila carica in piattaforma tutti i percorsi formativi del programma; ciascun datore di lavoro che partecipa al raggruppamento di sistema o filiera accede alla piattaforma per creare la propria istanza e seleziona, dall'elenco dei percorsi formativi caricati dalla capofila, quelli afferenti al proprio progetto formativo identificando uno o più piani in relazione all'associazione o meno ai FPI. Quando tutti i datori di lavoro hanno concluso il caricamento e chiuso le rispettive istanze, la capofila può presentare l'istanza di sistema o di filiera. <i>Riferimento: Avviso FNC3 – Paragrafo 4, punto 4.1, lettere a) e b); punto 4.2</i>
Progetto formativo	È previsto dall'avviso FNC3 come allegato all'Accordo sindacale di rimodulazione dell'orario di lavoro e descrive l'articolazione della formazione per singolo datore di

	lavoro. È l'insieme dei piani, e quindi dei percorsi, dell'istanza di un singolo datore di lavoro. <i>Riferimento: Avviso FNC3 – Paragrafo 5, punto 5.2; Paragrafo 7</i>
Piano formativo	Rappresenta in modo dettagliato gli obiettivi, i contenuti, le metodologie, le tempistiche e le modalità di valutazione di ciascuna sezione del progetto formativo associata a uno o più FPI o non associata a FPI. Nel progetto formativo sono presenti più piani solo ed esclusivamente se un datore di lavoro partecipa a FNC3 in associazione a più FPI o se i destinatari della formazione sono iscritti in parte ad un FPI che partecipa a FNC3 e in parte no. <i>Riferimento: Avviso FNC3 – Paragrafo 7, punto 7.2</i>
Percorso formativo	Rappresenta l'unità autonoma di apprendimento all'interno del piano formativo da implementare nella piattaforma FNC3 ed è identificato a partire dagli standard di qualificazione e dalla tipologia di attestazione rilasciata. <i>Riferimento: Avviso FNC3 – Paragrafo 7</i>
Standard di qualificazione	Micro-qualificazioni relative: ➤ ai singoli Risultati Attesi (RA), come anche specificati nelle relative schede di caso e nei riferimenti operativi a supporto della valutazione, ricompresi nella versione annualmente vigente e nelle versioni storizzate dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni ➤ alle competenze riferite ai risultati di apprendimento o descrittori comunque denominati relativi ai seguenti quadri: a) il Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze multilinguistiche; b) il Quadro comune europeo di riferimento per le competenze imprenditoriali (EntreComp), quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze di imprenditorialità; c) il Quadro comune europeo di riferimento per le competenze delle competenze personali, sociali e di apprendimento (LifeComp), quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le life skills; d) egli standard di competenze stabiliti nell'ambito dell'indagine internazionale dell'OCSE-PIAAC, quali riferimenti in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze di numeracy. <i>Fonte: Decreto Ministeriale n° 115 del 9 luglio 2024</i>
Obiettivi di apprendimento	(Risultati dell'apprendimento) descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo di apprendimento; sono definiti in termini di conoscenze, abilità e responsabilità e autonomia. <i>Fonte: Raccomandazione UE su Quadro Europeo EQF, 22 maggio 2017</i>
Ente pubblico titolare	Amministrazione pubblica, centrale, regionale e delle province autonome titolare, a norma di legge, della regolamentazione di servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. Nello specifico sono da intendersi enti pubblici titolari: il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, in materia di individuazione e validazione e certificazione delle competenze riferite ai titoli di studio del sistema scolastico e universitario; 2) le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, in materia di individuazione, validazione e certificazione di competenze riferite a qualificazioni rilasciate nell'ambito delle rispettive competenze; 3) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in materia di individuazione e validazione e certificazione di competenze riferite a qualificazioni delle professioni non organizzate in ordini o collegi, salvo quelle comunque afferenti alle autorità competenti di cui al successivo punto 4; 4) il Ministero dello sviluppo economico e le altre autorità competenti ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, in materia di

	individuazione e validazione e certificazione di competenze riferite a qualificazioni delle professioni regolamentate a norma del medesimo decreto; 4-bis) il Ministero della difesa, nei confronti del solo personale militare, in materia di individuazione, validazione e certificazione di competenze riferite a qualificazioni delle professioni non organizzate in ordini o collegi, acquisite all'esito delle attività formative di cui all'articolo 1013-bis del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, salvo comunque quanto previsto per le qualificazioni afferenti alla competenza delle autorità di cui al numero 4 <i>Fonte: Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e s.m.i.</i>
Ente titolare delegato	Delega delle funzioni di ente pubblico titolare. Nel rispetto della distinzione delle funzioni di regolazione da quelle di erogazione dei servizi, gli enti pubblici titolari, nell'ambito delle proprie regolamentazioni, possono delegare parte delle proprie funzioni a un altro ente pubblico titolare, a propri enti vigilati nonché ad amministrazioni regionali o enti locali. Fanno eccezione le funzioni di indirizzo e regolamentazione nell'attuazione della norma, di rappresentanza nelle sedi istituzionali e di potestà sanzionatoria. <i>Fonte: Decreto Interministeriale 5 gennaio 2021</i>
Ente titolato	Soggetto, pubblico o privato, ivi comprese le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare, ovvero deputato a norma di legge statale o regionale, ivi comprese le istituzioni scolastiche, le università e le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, in relazione agli ambiti di titolarità dei rispettivi enti pubblici titolari. <i>Fonte: Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13</i>
Soggetti ammessi a erogare la formazione	Oltre agli Enti Titolati sopra descritti sono ammesse altre strutture formative specialistiche quali: i. centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'Istruzione; ii. altri soggetti anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari, internazionali, nazionali e regionali, svolgono attività di formazione; iii. datori di lavoro dotati di strutture formative aziendali, interne o collegate o di gruppo o di rete di imprese, che abbiano una unità organizzativa identificabile all'interno dell'organigramma con dipendenti esclusivamente assegnati a tale unità organizzativa e in cui l'attività formativa del piano è svolta da docenti con un'esperienza professionale almeno triennale nella specifica disciplina. Le ore di formazione svolte da tali strutture devono essere erogate per almeno il 60% da docenti esterni all'azienda. <i>Riferimento: Avviso FNC3 – Paragrafo 7, punto 7.8, lettere a) e b)</i>